

645

От Работодателя:
Ректор ГАОУ ВО МГПУ



И.М. Реморенко

2022 г.

От Работников:
Председатель ОППО МГПУ



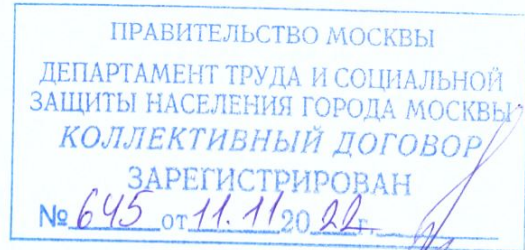
Ю.В. Смирнова

2022 г.

М.П.

Коллективный договор
Государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»

на 2023-2025 годы



г. Москва

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками, далее совместно «Стороны», в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» (далее - Университет).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон города Москвы от 20 июня 2001 г. № 25 «О развитии образования в городе Москве»;

Закон города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»;

Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (заключено 30 декабря 2021 г.);

Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работодателя и Работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Университет в лице его представителя – ректора Университета – Реморенко Игоря Михайловича (далее - Работодатель);

Работники Университета в лице их представителя - Объединенной первичной профсоюзной организации Московского городского педагогического университета Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – ОППО МГПУ) в лице председателя ОППО МГПУ – Смирновой Юлии Валерьевны.

В соответствии с частью четвертой статьи 40 ТК РФ коллективный договор может заключаться и в обособленных структурных подразделениях Университета. Порядок проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в обособленных структурных подразделениях установлен частью пятой статьи 40 ТК РФ.

1.4. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающие:

равноправие Сторон;

уважение и учёт интересов Сторон;

заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;

развитие социального партнёрства;

соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

полномочность представителей Сторон;

свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;

обязательность выполнения коллективного договора;

ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Основные права и обязанности Работодателя:

1.5.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, решение которых в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Москвы отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей

работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

1.5.2. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты Университета, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Университетом;

обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.5.3. Работодатель в соответствии с требованиями Федерального закона от 29

декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и научных работников закрепляет в локальных нормативных актах нормы профессиональной этики для данной категории работников, с учетом рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Основные права и обязанности Работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

участие в управлении Университетом в предусмотренных законодательством Российской Федерации и Коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;
выполнять установленные нормы труда;
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Педагогические и научные работники Университета, дополнительно к обязанностям, предусмотренным пунктом 1.6.2. настоящего Коллективного договора, должны соблюдать этические нормы и требования профессиональной этики (пункт 2 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), установленные в Университете.

1.7. ОППО МГПУ обязуется:

оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в Университете, способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины;

защищать интересы членов ОППО МГПУ при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами ОППО МГПУ, в случае, если они письменно уполномочили ОППО МГПУ представлять их интересы и перечислили на счет ОППО МГПУ денежные средства в размере 1% от всей суммы причитающейся Работнику среднемесячной заработной платы;

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

осуществлять контроль за функционированием системы управления охраной труда в Университете;

представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;

осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

осуществлять контроль и принимать участие в аттестации Работников Университета, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ОППО МГПУ членских профсоюзных взносов;

информировать Работников Университета, членов ОППО МГПУ о своей

работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

1.7.1. Председатель ОППО МГПУ вправе ознакомливаться с приказами и документами, касающимися трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на Работников Университета, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, за исключением Работников обособленных структурных подразделений, в которых принимается отдельный коллективный договор.

1.9. Для ознакомления Работников с текстом настоящего коллективного договора Работодатель размещает его на официальном сайте Университета.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.12. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.14. Локальные нормативные акты Университета, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом письменного мотивированного мнения ОППО МГПУ.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора установлен в разделе VIII настоящего коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует в течение трех лет с 01 января 2023 года по 31 декабря 2025 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме не менее чем в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Университета и настоящим коллективным договором. При приеме на работу дистанционного работника ознакомление с указанными документами возможно на сайте Университета.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливать обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовую функцию с определением должностных обязанностей, включая установленный объем учебной нагрузки для научно-педагогических работников высшего образования (далее – научно-педагогических Работников) и педагогических работников среднего профессионального, общего и дополнительного образования (далее – педагогических Работников), условия оплаты труда (размер должностного оклада, ставки заработной платы, сведения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и условиях их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (режим гибкого рабочего времени) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса.

Работодателем предусмотрена возможность выполнения трудовых функций Работниками дистанционно. Порядок и условия выполнения трудовых функций Работниками дистанционно устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами Университета, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Оговаривать в трудовых договорах объем учебной нагрузки научно-педагогических и педагогических Работников, который может быть изменен только

по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Высвобождающуюся в связи с увольнением научно-педагогических и педагогических Работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем Работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.2.8. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод научно-педагогических и педагогических Работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Сообщать ОППО МГПУ в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников — не позднее чем за три месяца (часть 1 статьи 82 ТК РФ).

Критериями массового увольнения являются следующие показатели:

увольнение в течение 30 календарных дней более 25% Работников Университета от общей численности работающих в Университете.

сокращение численности или штата Работников Университета в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Критерии массового увольнения устанавливаются соответствующими нормативными актами на определенный период времени.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в Университете свыше 10 лет, награжденные за свой труд государственными, ведомственными наградами, памятным знаком за заслуги перед Университетом;

один из родителей, работающий в Университете и воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет (в случае если сокращению подлежат оба родителя, работающие в Университете по основному месту работы);

одиноким матерям и отцам, воспитывающим ребенка без матери до достижения ребенком возраста 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

2.2.11. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата работников право на время для поиска работы не более 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка (по согласованию с его непосредственным руководителем).

2.2.12. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата Работодатель может выплатить дополнительное выходное пособие Работнику, проработавшему в Университете длительное время. Для решения данного вопроса необходимо согласование курирующего проректора (при наличии), ОППО МГПУ (если Работник является членом ОППО МГПУ).

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом ОППО МГПУ по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения ОППО МГПУ (часть 1 статьи 373 ТК РФ).

2.2.14. С учетом мотивированного мнения ОППО МГПУ решать вопросы подготовки и дополнительного профессионального образования научно-педагогических и педагогических Работников, определять перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Университета.

2.2.15. Направлять научно-педагогических и педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года.

2.2.16. В случае направления Работника на подготовку или для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.17. При направлении Работников в служебные командировки руководствоваться Положением о командировках работников Университета.

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.2.19. Содействовать Работнику, желающему пройти подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) или получить дополнительное профессиональное образование.

2.2.20. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.21. Стороны договорились не создавать условий для возникновения коллективных трудовых споров в период действия настоящего коллективного договора.

2.2.22. Для рассмотрения возможных индивидуальных трудовых споров в Университете создается комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) на паритетной основе, действующая на основе положения, принимаемого в установленном в Университете порядке.

2.2.23. До обращения в КТС Работник должен самостоятельно или с привлечением ОППО МГПУ принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с Работодателем. Если на этом этапе удовлетворяющее решение трудового спора не достигается, трудовой спор передается на рассмотрение КТС.

2.3. ОППО МГПУ обязуется:

предоставлять мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами ОППО МГПУ;

участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь Работникам-членам ОППО МГПУ;

представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам Университета и в суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников Университета определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с ОППО МГПУ.

3.2. Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Иной график работы Работника может быть установлен трудовым договором.

3.3. Для научно-педагогических и педагогических Работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для музыкальных руководителей продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы – 24 часа в неделю.

Для учителей-дефектологов, учителей-логопедов продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы – 20 часов в неделю.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норма часов учебной (преподавательской работы) 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается в Университете соответствующим приказом с учетом мотивированного мнения ОППО МГПУ.

Научно-педагогические и педагогические Работники должны быть ознакомлены под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции научно-педагогического и педагогического Работника Университета, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся и др.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.6. Учебная нагрузка научно-педагогическим и педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим Работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

3.7. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов подряд. При наличии возможности не допускать в расписании преподавателя работу в один день в разных корпусах Университета (либо не более одного перехода/перемещения из корпуса в корпус).

3.9. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. При распределении аудиторной нагрузки в рамках допустимых возможностей учитываются интересы женщин - преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно: таких преподавателей не задействуют для проведения занятий на первых парах и по субботам и предоставляют методический день без аудиторной нагрузки.

3.10. Рабочее время научно-педагогических и педагогических Работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые соответствуют правилам внутреннего трудового распорядка, трудовым договорам, должностным инструкциям.

3.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками научно-педагогических и педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.12. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с учетом мнения ОППО МГПУ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения ОППО МГПУ.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.14. Привлечение Работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.15. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.16. Педагогическим работникам Университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам, занимающим должности руководителей, которые указаны в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется при условии, что их должностными обязанностями предусмотрено руководство образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью Университета, в том числе, курирование деятельности институтов, иных образовательных структурных подразделений Университета, осуществляющих образовательную деятельность.

3.17. Иным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с ОППО МГПУ не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 — 125 ТК РФ.

3.18. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

за работу с вредными условиями труда – 7 календарных дней;

научным работникам, отпуск которых составляет 28 календарных дней, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней, ученую степень доктора наук – 28 календарных дней;

дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, если работа на условиях ненормированного рабочего дня предусмотрена заключенным трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем составляет:

для проректоров, руководителя службы безопасности – 7 календарных дней;

для начальников управлений, отпуск которых составляет 28 календарных

дней – 7 календарных дней;

для начальников отделов, не входящих в состав других структурных подразделений, непосредственно подчиненных ректору, курирующему проректору, отпуск которых составляет 28 календарных дней – 7 календарных дней;

для заместителей директоров образовательных структурных подразделений, отпуск которых составляет 28 календарных дней; начальников учебных отделов образовательных структурных подразделений; специалистов учебных отделов образовательных структурных подразделений; специалистов по учебно-методической работе управления учебно-методической работы и ведущих специалистов управления учебно-методической работы; ведущих специалистов многофункционального студенческого центра, специалистов и ведущих специалистов учебного отдела многофункционального студенческого центра; специалистов образовательных структурных подразделений, в которых отсутствуют учебные отделы (выполняющих функционал специалистов учебных отделов образовательных структурных подразделений) – 14 календарных дней;

для водителей – 7 календарных дней.

Работодатель не производит замену дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией, за исключением случаев денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные пунктом 3.18 настоящего коллективного договора, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работодатель предоставляет иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, имеющим путевки на лечение (в соответствии с медицинским заключением), по согласованию с Работодателем может быть предоставлен очередной отпуск вне графика по личному письменному заявлению.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом научно-педагогическим и педагогическим Работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

3.21. Стороны договорились о предоставлении Работникам Университета по их письменному заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября своих детей – учащихся начальных классов в общеобразовательные организации – 1 календарный день;

для родителей старшеклассников-выпускников - 1 календарный день (последний звонок);

работнику в день юбилея (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые пять лет) - один календарный день.

3.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

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

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

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

ветеранам труда – до 35 календарных дней;

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14

календарных дней;

одиноким матерям и отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери – до 14 календарных дней;

работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – до 18 календарных дней;

работникам при переезде на новое место жительства – до 5 календарных дней.

Допускается большая продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по соглашению с Работодателем (статья 128 ТК РФ). Соответствующие обстоятельства, являющиеся основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы, должны быть подтверждены Работником путем предоставления соответствующего документа.

3.25. Научно-педагогические и педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется Работнику по согласованию с его непосредственным руководителем и проректором, курирующим учебную работу в Университете. Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части, не предусматривается, его продление на основании листка нетрудоспособности производится в порядке продления оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами ТК РФ, оплата Работодателем Работнику длительного отпуска сроком до одного года не производится.

3.26. ОППО МГПУ обязуется:

3.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.26.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.26.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Университета, принятом

в установленном Университетом порядке.

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа месяца. Заработная плата выплачивается Работникам путем перевода денежных средств на банковский счет Работника. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения ОППО МГПУ.

Расчетный листок предоставляется Работнику на адрес корпоративной электронной почты не позднее рабочего дня, следующего за днем выплаты заработной платы.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы.

4.7. ОППО МГПУ обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части оплаты труда;

предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (часть 4 статьи 135 ТК РФ);

предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);

предоставлять Работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);

информировать Работников по вопросам оплаты труда в Университете.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (часть 6 статьи 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, негосударственные пенсионные фонды, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию в размере не менее должностного оклада за счет средств Работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим Работникам уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам и руководителям Университета, которым до назначения трудовой пенсии по старости осталось менее одного года (при отсутствии назначенной досрочно трудовой пенсии).

5.2.5. Создать условия для обеспечения Работников Университета качественным и доступным по цене питанием в столовых (буфетах).

5.2.6. Работникам Университета, проработавшим в Университете по основному месту работы не менее 12 полных календарных месяцев, и обучающимся в Университете на основе договоров об оказании платных образовательных услуг по программам среднего профессионального, высшего или дополнительного образования может предоставляться скидка в размере 50% от стоимости обучения, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Университета.

Работникам Университета, для которых Университет является основным местом работы, чьи дети и внуки обучаются в Университете на основе договоров об оказании платных образовательных услуг по программам среднего профессионального, высшего или дополнительного образования предоставляется скидка:

в размере 50% стоимости обучения – для Работников, проработавших не менее 15 лет по основному месту работы;

в размере 30% стоимости обучения – для Работников, проработавших не менее 10 лет по основному месту работы;

в размере 20% стоимости обучения – для Работников, проработавших не менее 5 лет по основному месту работы.

В случае смерти Работника Университета, чьи дети и внуки обучаются в Университете на основе договоров об оказании платных образовательных услуг по программам среднего профессионального, высшего или дополнительного образования, обучающимся предоставляется скидка, предусмотренная соответствующими локальными актами Университета, но не ниже:

80% стоимости обучения – для Работников, проработавших не менее 10 лет по основному месту работы;

60% стоимости обучения – для Работников, проработавших не менее 5 лет по основному месту работы.

5.2.7. Совместно с ОППО МГПУ:

оказывать материальную помощь Работникам (в случае их смерти – их близким родственникам), в случаях длительного лечения Работника (сложное стационарное обследование, лечение, операция и т.п.), смерти родственников (отец, мать, дети, муж, жена), несчастного случая на производстве и др. на основании документов, подтверждающих тяжелую жизненную ситуацию Работника, в т.ч. документы, подтверждающие объективное отсутствие возможности произвести данные расходы за счет семьи и фактически произведенные расходы (справки о доходах работника, членов семьи, о наличии иждивенцев, заключения врача, договор на оказание медицинских услуг, чеки, квитанции об оплате или копии чека, другие документы) в сумме не более 100 000 рублей, в случае работы в Университете нескольких близких родственников умершего материальная помощь оказывается одному из работников Университета;

ежегодно оказывать материальную помощь многодетным матерям, работающим в Университете по основному месту работы, в размере – 20 000 рублей на основании заявления и подтверждающих документов;

оказывать материальную помощь матерям, работающим в Университете по основному месту работы, в случае рождения (усыновления, удочерения) ребенка в размере – 15 000 рублей на основании заявления и подтверждающих документов.

5.2.8. Предоставлять Работникам бесплатно спортивные залы и комплексы для занятий физкультурой и спортом в свободное от образовательного процесса время.

5.2.9. Ежегодно перечислять в ОППО МГПУ денежные средства от 1 до 2 % от ежегодного объема денежных средств от приносящей доход деятельности Университета на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы и иных социальных мероприятий Университета.

Конкретные направления расходования выделяемых финансовых средств согласовываются ОППО МГПУ с Работодателем.

5.2.10. Установить в Университете систему поощрения Работников, путем утверждения локальных нормативных актов, регламентирующих данные вопросы.

Условия и порядок установления Работникам Университета доплат за почетные звания и нагрудные знаки устанавливаются законодательством Российской Федерации, города Москвы и локальными нормативными актами Университета.

5.2.11. Университет оказывает меры поддержки работникам и бывшим работникам Университета, отнесенным к категории ветеранов, в соответствии со статьей 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах». Порядок оказания указанной помощи устанавливается локальными нормативными актами Университета.

5.3. ОППО МГПУ обязуется:

оказывать материальную помощь членам ОППО МГПУ;

награждать ценным подарком Работников Университета - членов ОППО МГПУ в связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые пять лет);

проводить организацию санаторно-курортного лечения и оздоровления Работников Университета – членов ОППО МГПУ и их детей с частичной компенсацией стоимости пребывания в санаториях, домах отдыха, детских оздоровительных лагерях;

проводить физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для Работников Университета;

проводить консультации для работников по вопросам социальной защиты (пенсии, дотации, отпуска и т.п.)

предоставлять Работодателю ежеквартальные финансовые отчеты о расходовании средств, перечисленных Университетом ОППО МГПУ в соответствии с пунктом 5.2.9 настоящего коллективного договора;

ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Университета.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны договорились, что:

Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать Соглашение о проведении в Университете мероприятий по улучшению условий охраны труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Университете в соответствии с требованиями законодательства.

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (статья 225 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях. При этом годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве.

6.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и

социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.6. Определить выплату денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в городе Москве. В случае трудового увечья, полученного Работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов. Механизм установления размера минимальной заработной платы, устанавливается в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.1.7. Обеспечить размещение на сайте Университета правил, инструкций по охране труда, сводной ведомости результатов специальной оценки условий труда, сводной ведомости оценки профессиональных рисков.

6.1.8. Разрабатывать и утверждать при необходимости правила и инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ОППО МГПУ.

6.1.9. Обеспечивать в установленном порядке проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Обеспечивать выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.11. Обеспечивать разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.12. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.13. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.14. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических

средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

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

6.1.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Университета, наличие аптечек для оказания первой помощи Работникам.

6.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и микротравм (микрповреждений) в Университете в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.18. Оказывать содействие членам комитета по охране труда, уполномоченным по охране труда ОППО МГПУ в проведении контроля за состоянием охраны труда в Университете. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей ОППО МГПУ для проведения проверок соблюдения требований законодательства Российской Федерации об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.1.19. Обеспечить обучение по охране труда по соответствующим программам работников Университета не реже одного раза в три года.

6.2. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (при необходимости), инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) с медицинскими рекомендациями.

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и

коллективной защиты.

6.3.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Университета о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.5. ОППО МГПУ обязуется:

осуществлять защитные функции и контроль по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных ОППО МГПУ по охране труда;

осуществлять контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности и выполнением мероприятий по охране труда и пожарной безопасности должностными лицами Работодателя, проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Университета;

участвовать в работе комиссий по проведению специальной оценке условий труда, по оценке уровня профессиональных рисков и по расследованию несчастных случаев на производстве;

обеспечивать функционирование и организацию деятельности комиссии ОППО МГПУ по охране труда (уполномоченных по охране труда структурных подразделений Университета);

организовать деятельность комиссии ОППО МГПУ по охране труда (уполномоченных по охране труда структурных подразделений Университета);

принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по обеспечению безопасности труда.

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОППО МГПУ

7.1. Председатель ОППО МГПУ входит в состав Ученого совета Университета по должности.

7.2. Члены ОППО МГПУ, председатели профбюро структурных подразделений Университета включаются в состав ученых советов структурных подразделений, комиссий по аттестации научно-педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и пр.

7.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет ОППО МГПУ членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами ОППО МГПУ, одновременно с выплатой заработной платы.

7.4. В случае, если Работник, не состоящий в ОППО МГПУ, уполномочил

выборный орган ОППО МГПУ представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника разовое перечисление на счет ОППО МГПУ денежных средств из всей суммы причитающейся Работнику среднемесячной заработной платы в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности ОППО МГПУ и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.5.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Университета, учитывать мнение ОППО МГПУ в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.5.2. Соблюдать права ОППО МГПУ, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.5.3. Не препятствовать представителям ОППО МГПУ в посещении рабочих мест, на которых работают члены ОППО МГПУ, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.5.4. Безвозмездно предоставлять ОППО МГПУ помещения как для постоянной работы (ком. 3206 по адресу: г. Москва, 2-й Сельскохозяйственный проезд, д. 4, корп. 2), так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.5.5. Предоставлять ОППО МГПУ в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.5.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности ОППО МГПУ, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану выделенного помещения.

7.5.7. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользоваться Интернетом и иметь веб-страницы на сайте Университета.

7.5.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в ОППО МГПУ и (или) профсоюзной деятельности.

7.5.9. Привлекать представителей ОППО МГПУ для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.6. Взаимодействие Работодателя с ОППО МГПУ осуществляется посредством учета мотивированного мнения ОППО МГПУ в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.7. С учетом мотивированного мнения ОППО МГПУ производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в Университете (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Университете (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Университета, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников.

7.8. С учетом мотивированного мнения ОППО МГПУ производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами ОППО МГПУ, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Университета (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,

воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия ОППО МГПУ производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами ОППО МГПУ (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод Работников, являющихся членами ОППО МГПУ, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе Работодателя члена ОППО МГПУ, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.10. С предварительного согласия Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования производится увольнение Председателя (заместителя председателя) ОППО МГПУ в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата Работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11. Члены ОППО МГПУ, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия ОППО МГПУ подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены ОППО МГПУ освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых ОППО МГПУ, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.13. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными работниками социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете, и предусмотренные Коллективным договором.

7.14. Освобожденные профсоюзные работники после окончания срока полномочий в ОППО МГПУ принимаются на работу в прежней должности или при невозможности занятия ее на другую равноценную работу.

7.15. Работодатель, соответствующим распорядительным актом снижает учебную нагрузку председателю и заместителю председателя ОППО МГПУ, не освобожденным от основной работы.

7.16. Работодатель признает работу на выборной должности председателя ОППО, а также в составе ОППО МГПУ значимой для деятельности Университета и учитывает ее при поощрении, аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантной должности педагогического работника, при разработке локальных актов по рейтингам образовательных структурных подразделений Университета.

7.17. Председателю ОППО МГПУ предоставляется возможность работать в

Университете по совместительству.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8. Стороны договорились:

8.1. Информировать Ученый совет Университета о ходе выполнения коллективного договора не реже одного раза в год.

8.2. Разъяснять условия коллективного договора Работникам Университета и информировать о ходе выполнения коллективного договора.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

8.4. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, создаваемая в Университете в установленном законом порядке.

8.5. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям ОППО МГПУ.

8.6. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

8.7. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

8.8. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих Сторон.

8.9. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы - форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т.п.

8.10. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по коллективному договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего коллективного договора или его корректировки.

Прошито и пронумеровано

29 (двадцать девять) листов

От Работодателя:

Ректор ТАСУ ВО МГПУ

И.М. Реморенко

2022 г.

От Работников:

Председатель ООНО МГПУ
Ю. В. Смирнова

2022 г.

