



НИУ МГСУ

Коллективный договор
на период с «28» марта 2022 г. по «27» марта 2025 г.

Лист 1
Всего листов 21

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный исследовательский
Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ)
на период с «28» марта 2022 г. по «27» марта 2025 г.

*(принят Конференцией работников и обучающихся НИУ МГСУ
«22» марта 2022 г.)*

от работников:

Председатель
объединенной первичной
профсоюзной организации МГСУ
Московской городской организации
Общероссийского Профсоюза образования



Б.А. Кайтуков/

«28» марта 2022 г.

М.П.

от работодателя:

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский
Московский государственный
строительный университет»



Д.А. Акимов/

«28» марта 2022 г.

М.П.



Москва, 2022



НИУ МГСУ

Коллективный договор
на период с «28» марта 2022 г. по «27» марта 2025 г.

Лист 2
Всего листов 21

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
4. ОПЛАТА ТРУДА	13
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	15
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ	18
7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА	19
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	21



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками (далее – Стороны), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет».

1.2. В Коллективном договоре используются следующие понятия:

1.2.1. Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (далее – Работодатель, Университет или НИУ МГСУ).

1.2.2. Представители Работодателя – ректор Университета, действующий на основании Устава Университета, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

1.2.3. Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

1.2.4. Профсоюзная организация – объединенная первичная профсоюзная организация МГСУ Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, созданная Работниками и обучающимися Университета (далее – Профсоюз или ППО).

1.2.5. Комиссия для ведения коллективных переговоров – коллегиальный орган, созданный на паритетных началах, состоящий из представителей Работодателя и Профсоюза, обеспечивающий организацию и проведение мероприятий по подготовке, заключению и контролю исполнения Коллективного договора (далее – Комиссия).

1.2.6. Минобрнауки России – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2.7. Программа развития – Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» на 2021-2030 гг.

1.2.8. Государственная корпорация / компания – не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная (созданная) Российской Федерацией на основании федерального закона.

1.3. Основой для заключения настоящего Коллективного договора являются (в актуальной редакции):

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (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»;
- нормативные правовые акты Минобрнауки России, других министерств и ведомств;
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы, утвержденное Минобрнауки России и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 г. (далее – Отраслевое соглашение);
- Устав Университета;



– другие нормативные правовые акты и соглашения, действующие в отношении Работодателя и Работников.

1.4. Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки Работников, а также создания наиболее благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и продлении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права Работников на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет Профсоюз.

Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно Университетом и Профсоюзом в лице их представителей, в том числе выборных коллегиальных и (или) единоличных органов управления, в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, Уставом Университета и Уставом Профсоюза.

1.6. Университет признает Профсоюз в лице его выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа – Профсоюзного комитета ППО (далее – Профсоюзный комитет или Профком), в качестве полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов Работников, в том числе уполномоченного представлять их интересы при проведении переговоров, заключении, изменении и продлении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Университетом и рассмотрении трудовых споров.

Профсоюзный комитет поддерживает деятельность Университета по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, эффективной и результативной реализации Программы развития и соблюдению правил внутреннего трудового и учебного распорядка Университета, Кодекса этики и служебного поведения работников Университета, по укреплению трудовой и учебной дисциплины.

1.7. Сторонами Коллективного договора являются:

1.7.1. Работодатель в лице ректора Университета Акимова Павла Алексеевича, действующего на основании Устава Университета.

1.7.2. Работники в лице председателя Профсоюза Кайтукова Батраза Амурхановича, действующего на основании Устава Профсоюза.

1.8. Подписанный Сторонами Коллективный договор направляется Работодателем в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы для уведомительной регистрации.

1.9. Текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников, в том числе путем размещения для открытого доступа на официальном сайте Университета в сети Интернет (www.mgsu.ru), в течение 10 (десяти) календарных дней после его уведомительной регистрации, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения Работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, а также отсутствия на работе по другим уважительным причинам. Профсоюз и Работодатель обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации, обеспечивать гласность содержания и выполнение условий Коллективного договора.



1.10. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа государственного учреждения (Университета), его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.13. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

1.14. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профсоюза, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в Университете, и в срок не позднее 5 (пяти) рабочих дней сообщать Профсоюзу свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.15. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профсоюз о решениях органов государственного и ведомственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете, путем предоставления Профсоюзу копии такого решения в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом, Профсоюз обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.16. Работники обязуются соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения работников Университета, локальные нормативные акты Университета, бережно относиться к имуществу Университета и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Университета, эффективной и результативной реализации Программы развития, созданию благоприятного климата, комфортных и безопасных условий труда и обучения в Университете.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Университетом:

- учет мнения Профсоюза, а также взаимодействие в иных формах, предусмотренных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, Уставом Университета и Уставом Профсоюза;

- проведение Профсоюзом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, а также взаимных консультаций по социально-трудовым вопросам в Университете;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и интересы Работников;

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



- обсуждение Профсоюзом планов и программ социально-экономического развития Университета;
- участие в разработке и принятии (изменении) Коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и результативности деятельности трудового коллектива Университета, реализации Программы развития, в том числе в части совершенствования отдельных политик Университета, (образовательная политика, научно-исследовательская политика и политика в области инноваций и коммерциализации разработок, молодежная политика, политика управления человеческим капиталом, кампусная и инфраструктурная политика, политика в области цифровой трансформации, политика в области открытых данных, информационная политика), роста престижа и рейтинга Университета, расширение финансовых возможностей для реализации планов и программ социально-экономического развития Университета.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

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

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, могут быть заключены на срок, определенный Сторонами, но не свыше 5 лет, с учетом особенностей, установленных ст. 332, 336.1 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, а также настоящим Коллективным договором.

2.5. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Уставом Университета и локальными нормативными актами Университета.

2.6. При заключении трудового договора Работник имеет право получить полную и достоверную информацию об условиях труда, требованиях охраны труда на рабочем месте и оплате за его труд. Ознакомление Работников с информацией, связанной с трудовыми отношениями, осуществляется уполномоченными лицами Университета.

2.7. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.



2.8. С работниками, уже состоящими в трудовых отношениях с Университетом, может оформляться дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.9. Прекращение трудового договора, в том числе срочного трудового договора, расторжение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе Работника или инициативе Работодателя производится в порядке и с соблюдением условий, предусмотренных ТК РФ.

2.10. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.11. При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 и ст. 261 ТК РФ, преимущественное право имеют также Работники:

- являющиеся членами Профсоюза;
- совмещающие работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в течение 3 (трех) лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.12. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5, пп. «а», «в» п. 6, п. 8, 10 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ, производится Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном в ст. 373 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Распределять учебную работу между научно-педагогическими работниками в соответствии с их квалификацией.

2.13.2. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора в установленные трудовым законодательством сроки.

2.13.3. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации подготовки и дополнительного профессионального образования в сроки и порядке, установленные законодательством Российской Федерации.

2.13.4. До подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, Программой развития, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.13.5. По запросу Работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.13.6. Согласовывать с Профсоюзом вопросы, связанные с сокращением численности или штата Работников, а также изменением условий труда Работников, если соответствующие решения могут привести к массовому увольнению Работников.

2.13.7. Предоставлять высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата.



2.13.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ письменно сообщать об этом Профсоюзу не позднее, чем за 2 (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 3 (три) месяца.

2.14. Профсоюз обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.14.2. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении Университетом трудовых договоров с Работниками, являющимися членами Профсоюза.

2.14.3. Представлять и защищать трудовые права Работников, являющихся членами Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам.

2.14.4. Вносить в органы управления Университета предложения и участвовать в рассмотрении таких предложений органами управления Университета, обладающими соответствующими полномочиями.

2.15. Работники обязуются:

2.15.1. Добросовестно, качественно и надлежащим образом выполнять трудовые обязанности, изложенные в трудовом договоре, должностной инструкции и локальных нормативных актах Университета, способствовать эффективной и результативной реализации Программы развития.

2.16. Работники имеют право:

2.16.1. На рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда, и Коллективным договором.

2.16.2. На своевременную заработную плату в полном объеме в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.16.3. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.16.4. На обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также на дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в установленном порядке.

Работодатели и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением и Коллективным договором, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в отношении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусматривая в них в том числе:

– порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение, как в месте нахождения Университета, так и за его пределами;



- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- право педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной (в том числе научно-технической), экспертно-аналитической и творческой работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом работы преподавателя, как непосредственно в Университете, так и за его пределами;
- право необязательного присутствия в Университете педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Университете иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- при составлении расписания учебных занятий свободные дни для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в Университете (по согласованию с непосредственным руководителем) с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;
- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 (один) академический час учебной нагрузки за 1 (один) астрономический час рабочего времени;
- предоставление педагогическим работникам дополнительных возможностей для работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, а также участия в мероприятиях, обеспечивающих актуализацию, дополнение и (или) переработку учебных дисциплин действующих учебных планов с целью обеспечения качества преподавания дисциплин, цифровую трансформацию образовательной деятельности;
- предоставление научным работникам дополнительных возможностей для работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, а также участием в мероприятиях, способствующих повышению эффективности и результативности научной (в том числе научно-технической), экспертно-аналитической деятельности, цифровой трансформации научной деятельности;
- планирование 1 (одному) педагогическому работнику в 1 (один) рабочий день промежутков (перерывов) между учебными занятиями, не связанных с отдыхом и приёмом пищи, не более 2 (двух) часов подряд.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.3. Объем учебной нагрузки (норма часов за 1 ставку) педагогических работников Университета, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, в том числе ее верхний предел, определяется Работодателем ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Университета в зависимости от их должности и (или) специальности, а также с учетом особенностей труда и в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативными правовыми актами Минобрнауки России.



Предельный объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с Работодателем (в том числе в приложениях к нему), и может быть изменен с его письменного согласия (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации) посредством заключения дополнительного соглашения.

Локальные нормативные акты Университета по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профсоюза.

3.4. Учебная нагрузка, выполненная сверх установленной нормы часов, подлежит оплате по ставкам почасовой оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда или иными локальными нормативными актами Университета.

3.5. Продолжительность рабочего дня, режим работы и отдыха регулируются настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы по структурным подразделениям, учебным расписанием и иными локальными нормативными актами Университета.

3.6. Педагогическим работникам Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцати шести) часов в неделю. Для остальных Работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорока) часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Для Работников, являющихся инвалидами 1, 2 групп, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.7. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением, привлечение Работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день подлежит согласованию с Профсоюзом и компенсации в установленном порядке (предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме).

Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению руководителя Университета с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

3.8. Для отдельных категорий Работников может устанавливаться режим гибкого или ненормированного рабочего времени. Категории Работников и режим такой работы определяются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Университета.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется локальными нормативными актами Университета, трудовым договором с Работником.

3.9. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не может превышать 2 (двух) часов или быть менее 30 (тридцати) минут. Указанный перерыв в рабочее время не включается.

3.10. В правилах внутреннего трудового распорядка для Работников, при сохранении продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей неделе, может предусматриваться сокращение продолжительности рабочего дня не менее чем на 1 (один) час накануне выходных дней.



3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в соответствии с графиком предоставления отпусков, который утверждается в установленном порядке Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.12. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Университета, согласованными с Профсоюзом.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, продолжительность отпуска составляет 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

3.13. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 (шести) месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени педагогического работника осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.15. Для отдельных Работников с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 (трех) календарных дней, предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

3.16. Педагогические работники Университета, замещающие должности, определенные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск.

Продолжительность указанного отпуска составляет 1 (один) год, но ограничена сроком действия трудового договора. Длительный отпуск предоставляется с сохранением места работы, но без сохранения заработной платы.

Разделение длительного отпуска на части, продление его на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, а также предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству, не допускается.

3.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд, а также направление Работников в неоплачиваемый отпуск по инициативе Работодателя.



3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока), либо периодически (при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, заключаются между Работником и Работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник по инициативе Работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения Профсоюза, либо по согласованию с ним. Условия осуществления Работником дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору на основании локального нормативного акта Университета с учетом положений ТК РФ.

3.20. К педагогическим и иным работникам, осуществляющим образовательную деятельность, не должна применяться ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой согласно положениям ст. 157 ТК РФ время, когда Работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя, либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к их переводу на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами уполномоченных органов власти, в том числе приказами Минобрнауки России.

3.21. Работодатель обязуется:

3.21.1. Утверждать график отпусков на каждый следующий календарный год не позднее 15 (пятнадцатого) декабря текущего года.

3.21.2. Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

3.21.3. Извещать Работников о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.



НИУ МГСУ

Коллективный договор
на период с «28» марта 2022 г. по «27» марта 2025 г.

Лист 13

Всего листов 21

3.21.4. Предоставлять Работникам возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

3.21.5. Предоставлять супругам, работающим в Университете, право на одновременный уход в отпуск.

3.21.6. Выплачивать Работникам при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Порядок оплаты труда Работников, а также условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера определяются настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в установленном порядке.

4.2. Работодатели и Профсоюз обеспечивают разработку Положения об оплате труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением и Коллективным договором

Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.3. Заработная плата устанавливается Работникам трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Университете и может включать в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемый Работодателем по согласованию с Профсоюзом на основе отнесения профессий (должностей) Работников к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, трудовым договором и локальными нормативными актами Университета.

4.4. Месячная заработная плата работника Университета (без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера) полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (ставку) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Работодатель вправе устанавливать Работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам и оказывать меры социальной поддержки за наличие почетных званий (наград) (в том числе в названии которых содержится слово «Заслуженный», «Почетный»), присвоенных Президентом Российской Федерации, главой субъекта Российской Федерации, федеральным или региональным органом власти, государственной академией наук, либо руководителем государственной корпорации / компании, за заслуги в области основных видов деятельности осуществляемых Университетом, за значительный вклад в реализацию Программы развития (при условии надлежащего выполнения должностных обязанностей в соответствующей области).

Перечень соответствующих званий (наград) определяется Работодателем по согласованию с Профсоюзом. При наличии нескольких почетных званий (наград) надбавка устанавливается / меры социальной поддержки оказываются по 1 (одной) из них.



4.6. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в установленные дни:

- за первую половину месяца – 28 (двадцать восьмого) числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 13 (тринадцатого) числа следующего месяца.

4.7. Заработная плата выплачивается Работникам, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на их лицевой счет в кредитную организацию (банк), открытый за счет средств Работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. Работодатель обязуется:

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

4.8.2. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов органов государственной власти производить индексацию заработной платы Работников, зафиксированной в трудовом договоре.

4.8.3. Включать в состав средней заработной платы (среднего заработка), в том числе в средний дневной заработок для исчисления отпускных сумм, все выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами Университета об оплате труда (ст. 139 ТК РФ).

4.8.4. Производить оплату отпуска за все время отпуска не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

4.8.5. 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 Работникам выплаты (доплаты), предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета и трудовым договором (ст. 149 ТК РФ).

4.8.6. Производить оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, который устанавливается в Положении об оплате труда.

4.8.7. За счет средств Университета выплачивать Работникам пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) в размере среднего заработка за первые 3 (три) дня их нетрудоспособности.

4.9. Удержания Работодателем из заработной платы Работника производятся в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.10. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора и действующих соглашений по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

4.11. Работодатель по согласованию с Профсоюзом предусматривает меры поддержки молодых преподавателей и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, особенно в течение первых 3 (трех) лет преподавательской работы.



5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется, в том числе по согласованию с Профсоюзом:

5.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда, учебного (образовательного), воспитательного и научного процессов, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормами по охране труда, пожарной безопасности и санитарными требованиями.

5.1.2. Сформировать комиссию по охране труда, включив в нее уполномоченных лиц от Профсоюза, и организовать ее деятельность.

5.1.3. Обеспечить выполнение мероприятий по охране труда, в том числе комплекса организационных, технических и экологических мероприятий.

5.1.4. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда проректоров, руководителей структурных подразделений, в том числе директоров филиалов и институтов, специалистов и ответственных по охране труда.

5.1.5. Контролировать выполнение руководителями структурных подразделений требований по обучению Работников требованиям в области охраны труда, осуществлению проверок на предмет наличия у Работников теоретических знаний в области охраны труда и практических навыков безопасной работы.

5.1.6. Своевременно организовывать и контролировать проведение всех видов инструктажей (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой) по охране труда, а также проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда Работников.

5.1.7. При наличии финансовых возможностей предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности Университета выделение денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2 (двух) процентов от фонда оплаты труда (за вычетом фонд оплаты труда «Наука») и (или) не менее 0,7 (ноль целых семь десятых) процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

При этом, допускается использовать в качестве дополнительного источника финансирования вышеуказанных мероприятий возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за 5 (пять) лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации).

5.1.8. Осуществлять перед началом учебного года и по заявкам структурных подразделений проверку состояния охраны труда и готовность к занятиям, с составлением соответствующих актов.

5.1.9. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обеспечить Работников спецодеждой, спец обувью и другими СИЗ, прошедшими в установленном порядке обязательную сертификацию.



5.1.10. В соответствии с санитарно-гигиеническими нормами предпринимать меры по обеспечению температурного, воздушного, светового и водного режимов в Университете.

5.1.11. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, организовывать за счет средств Университета проведение в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников, определенных категорий, а также внеочередных осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.1.12. Обеспечивать создание учебно-методического кабинета охраны труда и его оснащение необходимыми наглядными пособиями, плакатами, демонстрационной аппаратурой, в целях:

- оказания действенной помощи в решении проблем безопасности труда;
- создания системы информирования Работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в Университете, на конкретных рабочих местах, о принятых нормативных правовых актах по безопасности и охране труда;
- популяризации и пропаганды вопросов охраны труда.

5.1.13. Учитывая численность работников, удаленность структурных подразделений и филиалов Университета, создавать, при необходимости, уголки охраны труда в структурных подразделениях, филиалах Университета.

5.1.14. Ежегодно, по результатам специальной оценки условий труда, разрабатывать и утверждать перечень контингентов и списки Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.15. Не допускать к работе (т.е. к исполнению трудовых обязанностей) Работников:

- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими нормативными правовыми актами;
- при наличии (выявлении) у них медицинских противопоказаний;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.1.16. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.17. Выплачивать Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и от профессиональных заболеваний, пособия в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.1.18. Осуществлять плановое обновление материально-технической базы структурных подразделений Университета.

5.1.19. Обеспечить Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, льготами и компенсациями, в том числе выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств согласно установленным нормам, в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям Работников, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.1.20. Обеспечить своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По результатам специальной оценки условий труда обеспечить Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда льготами и компенсациями в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.21. Обеспечить безопасные условия труда для Работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении учебно-производственных процессов, при применении инструментов, сырья и материалов, своевременно проводить необходимый ремонт зданий и помещений, в которых осуществляется деятельность Университета.

5.1.22. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья людей.

5.1.23. Обеспечивать условия труда и охрану труда женщин, а также молодежи в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

5.1.24. Обеспечивают выплату семье в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессиональным заболеванием, в размере не менее среднего месячного заработка, сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации единовременной денежной компенсации.

5.2. Работник обязуется:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (СИЗ), инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.



5.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.2.9. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти, локальными нормативными актами Университета, трудовым договором и должностной инструкцией.

5.3. С учетом отнесения трудовой деятельности в Университете к работе, выполнение которой связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует проведения профилактических прививок, Работник по запросу (поручению) Работодателя должен сообщить сведения о наличии (отсутствии) у него профилактических прививок, либо медицинских противопоказаний к ним с представлением подтверждающих документов лицу, назначенному в качестве ответственного за сбор данной информации в Университете.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

6.1. При полном обеспечении местами в общежитиях Университета всех нуждающихся из числа обучающихся по основным профессиональным образовательным программам (образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования (по очной форме обучения на период обучения; по заочной форме обучения на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации), Работодателем могут быть предоставлены места в общежитиях для временного проживания Работников на условиях заключения с ними договора найма жилого помещения в общежитии (ст. 105 Жилищного кодекса Российской Федерации).

6.2. В целях обеспечения гласности, законности и контроля при рассмотрении жилищных вопросов, вопросов по признанию граждан нуждающимися в жилых помещениях и для распределения имеющегося в управлении жилого фонда в Университете создается и функционирует жилищная комиссия, в состав которой включаются представители Профсоюза. Порядок и условия работы указанной комиссии определяются локальным нормативным актом Университета, подлежащем согласованию с Профсоюзом.

6.3. Работодатель с учетом Программы развития, финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзом предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности Университета выделение денежных средств на:

6.3.1. Социальные нужды Работников, в том числе на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.3.2. Укрепление материально-технической базы, поддержание и развитие научно-учебных спортивно-оздоровительных баз Университета.

6.3.3. Организацию отдыха Работников с использованием инфраструктуры научно-учебных спортивно-оздоровительных баз (при готовности необходимой материально-технической базы и отсутствии ограничений, устанавливаемых органами государственной власти).

6.3.4. Оказание материальной помощи Работникам, в том числе по частичной компенсации оплаты ими пребывания по медицинским показаниям в лечебно-профилактических учреждениях и санаториях.



6.4. Программы поддержки культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, оказания материальной и иной помощи Работникам, в том числе программы и мероприятия по улучшению жилищных условий Работников, разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзом.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Своевременно перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

6.5.2. Обеспечить проведение мероприятий по организации питания Работников и обучающихся, соответствующее действующим нормам и правилам питания, в том числе с привлечением сторонних организаций (предпринимателей).

6.5.3. Контролировать совместно с Профсоюзом работу точек питания по ассортименту, ценам, а также соблюдению режима работы.

6.5.4. Рассматривать совместно с Профсоюзом вопросы о представлении Работников к наградам Университета, наградам отраслевого, муниципального, регионального и федерального значения.

6.5.5. Принять меры по развитию системы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников.

6.6. При наличии возможности предоставлять Работникам бесплатно или на льготных условиях возможность использования объектов спорта, в том числе спортивных сооружений, и инвентаря, находящегося в распоряжении Университета, для организации спортивно-оздоровительных занятий на основании согласованной с Профсоюзом заявки.

6.7. Работодатель сохраняет право сократить численность и штат работников при производственной необходимости или в иных случаях, предусмотренных законодательством, реорганизовать или ликвидировать неэффективные структурные подразделения, перевести отдельные структурные подразделения на самофинансирование.

6.8. Работодатели и Профсоюз обеспечивают разработку Положения о мерах социальной поддержки в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, Коллективным договором и Программой развития.

Положение о мерах социальной поддержки разрабатывается и утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

7.1. Гарантии деятельности Профсоюза определяются законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза, Уставом Университета, Коллективным договором.

7.2. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда и социальному страхованию.

7.3. Работодатель признает работу на выборной должности председателя и членов Профсоюза значимой для деятельности Университета.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. В период действия Коллективного договора безвозмездно предоставить Профсоюзу:

– нежилые помещения № 1, комнаты №№ 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 9а, 10-13, 14, 15, 20, 21 общей площадью 204,3 кв.м, расположенные на 2 этаже нежилого здания по адресу: г. Москва, Ярославское шоссе, дом 26, корп. 2, в пределах сроков предоставления соответствующих помещений, согласованных Минобрнауки России (исх. письмо от 25 ноября 2020 г. № МН-21/1738-



НБ) и ТУ Росимущества г. Москвы (исх. письмо от 3 ноября 2020 г. № 77-09/24512), обеспечив их своевременное продление, либо предоставление Профсоюзу эквивалентных нежилых помещений по месту нахождения Университета в установленном порядке;

– услуги телефонной связи для местных и городских абонентских номеров: (499) 188-04-03, (499) 183-37-56, (499) 183-48-47, (499) 183-35-10 (в пределах установленных лимитов);

– мебель, компьютерную и организационную технику, необходимую для выполнения функций Профсоюза;

– транспортные и полиграфические (множительные) услуги (по предварительным заявкам в пределах установленных лимитов);

– доступ к локальной компьютерной сети Университета и сети Интернет (в пределах установленных лимитов), возможность использования электронной почты в домене Университета и размещения на официальном сайте Университета в сети Интернет (www.mgsu.ru) страницы Профсоюза с информацией и материалами о деятельности Профсоюза, касающейся социально-трудовых отношений Сторон, содержание которых не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации в части их размещения для публичного доступа.

7.4.2. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профсоюз, техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, в том числе обеспечение унифицированными программными продуктами и расходными материалами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюза.

7.4.3. Ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

7.4.4. Сохранять за освобожденными Работниками, являющимися членами Профсоюза, и штатными работниками Профсоюза социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.4.5. Включать Профсоюз в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

7.4.6. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющего осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

7.4.7. Обеспечивать бесплатное размещение информации Профсоюзной организации на официальном сайте Университета и в других средствах массовой информации Университета.

7.4.8. Обеспечивать прием-передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве Университета.

7.5. Профсоюз обязуется:

7.5.1. Содействовать развитию, эффективной и результативной деятельности Университета, в том числе в части реализации Программы развития, укреплению трудовой дисциплины среди Работников и обучающихся.

7.5.2. Оперативно рассматривать заявления, запросы, предложения и замечания Работодателя.

7.5.3. Обеспечить максимальную защиту интересов Работников и соблюдение норм действующего законодательства при заключении и выполнении Коллективного договора и трудовых договоров.

7.5.4. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам Профсоюза.



8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор принят Конференцией работников и обучающихся Университета, составлен в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, вступает в силу с даты его подписания представителями Сторон и действует в течение 3 (трех) лет.

До истечения указанного срока Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора, но не более чем на 3 (три) года.

8.2. Работники могут ознакомиться с копией Коллективного договора дополнительно (после ознакомления при приеме на работу) в Научной-технической библиотеке Университета и на официальном сайте Университета в сети Интернет в разделе «Документы».

8.3. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном порядке.

Дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и Профсоюзом в форме дополнительного соглашения, которое является его неотъемлемой частью и имеет равную юридическую силу с иными его положениями.

Работники уведомляются об изменениях и дополнениях к Коллективному договору в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.4. Работодатель и Профсоюз обеспечивают систематическую проверку и контроль выполнения Коллективного договора. Результаты проверки могут обсуждаться на расширенных заседаниях Профсоюза с участием представителей Работодателя и доводится до сведения трудового коллектива через официальный сайт Университета в сети Интернет с соблюдением требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.5. Любая из Сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора или внесению изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

Переговоры должны быть начаты не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия Коллективного договора

8.6. Все, что не предусмотрено Коллективным договором, регулируется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами уполномоченных органов и локальными нормативными актами Университета. В случае изменения законодательства Российской Федерации, актов уполномоченных органов власти или локальных нормативных актов Университета (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации), регулирующих отдельные положения Коллективного договора, Коллективный договор действует в части им не противоречащей.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение Работников по сравнению с Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

8.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

Всего прошито, пронумеровано,
и скреплено печатью

21 (двадцать один) лист .

Ректор ИИУ МГСУ  /П.А. Акимов/

Председатель Объединенной
ПНО МГСУ МГО Общероссийского
Профсоюза
образования

 /Б.А. Кайтуков/

«18» мая 2022 г.

