

Утвержден на конференции
научно-педагогических работников, представителей
других категорий работников и обучающихся

федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения инклюзивного высшего
образования

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МГГЭУ)

1-69
18/1
ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-69 от 28.01.2016 г.

22 января 2016

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения инклюзивного высшего
образования «Московский государственный
гуманитарно-экономический университет»
(МГГЭУ)

на 2016 -2019 годы

От работодателя:

Ректор МГГЭУ

От работников:

Председатель Первичной
профсоюзной организации

работников МГГЭУ

В.Д. Байрамов

М.А. Собенина



22 января 2016 г.

«22 января 2016 г.



о подписи

кадров

установления

Н.А. Любкина

Любкина Н.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Московский государственный гуманитарно-экономический университет (далее – МГГЭУ; университет) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами, Уставом МГГЭУ и другими локальными нормативными актами университета с целью:

соблюдения законодательства о труде;

определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета;

введения дополнительных по сравнению с законодательством социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами;

проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей.

1.3. Юридическими сторонами настоящего коллективного договора являются:

от имени работников – Первичная профсоюзная организация работников университета (далее - профком) в лице ее председателя;

от имени работодателя – ректор университета.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников университета (профессорско-преподавательский состав, работники в соответствии со ст.20 ТК РФ, независимо от того, являются ли они членами профсоюза, включая ректора университета).

1.5. Содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение одного месяца после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать их реализации. Работодатель незамедлительно с момента принятия коллективного договора размещает его на официальном сайте университета в сети «Интернет».

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

1.7. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение

принятых на себя обязательств (за исключением форс-мажорных и приравненных к ним обстоятельств). Такими обстоятельствами следует считать стихийные бедствия и чрезвычайные ситуации техногенного характера.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (приложения к коллективному договору):

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка МГГЭУ;

Приложение 2. Положения об оплате труда работников МГГЭУ;

Приложение 3. Формы трудового договора МГГЭУ.

1.12. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.13. Подписанный сторонами коллективный договор и приложения к нему в 7-дневный срок направляются работодателем в Комитет общественных связей г. Москвы для уведомительной регистрации.

1.14. Работодатель и профком обеспечивают контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств.

1.15. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором.

1.16. Настоящий коллективный договор заключается на три года: 2016-2019 гг. и вступает в силу со дня его подписания.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ.

2.3. Приказ Работодателя о приеме на работу, а также «Правила внутреннего трудового распорядка МГГЭУ» (Приложение № 1) объявляются работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность ознакомления с уставом университета и настоящим коллективным договором.

2.4. Работники обязуются:

- соблюдать устав университета, Правила внутреннего трудового распорядка МГГЭУ и иные локальные нормативные акты университета;
- добросовестно выполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать действующие нормы и требования пожарной безопасности;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников технической документацией, инвентарем 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 сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.6. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.7. Трудовой договор для выполнения работы, носящей постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.8. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.8.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных п. 2.8.2. коллективного договора;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце втором п. 2.8.1. коллективного договора;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8.2. Лица из числа указанных в абзаце втором пункта 2.8.1. коллективного договора, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,

созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.8.3. С научно-педагогическими работниками срочный трудовой договор заключается на срок до 5 лет в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников ФГБОУИ ВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет».

2.9. Заключению срочного трудового договора с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок выборов на эти должности определяются уставом МГГЭУ и Положением о выборах декана факультета и заведующего кафедрой ФГБОУИ ВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет».

2.10. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.11. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных статьей 80 ТК РФ;
- расторжение и прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах с соблюдения установленных гарантий и компенсаций, предусмотренных главой 27 ТК РФ, статей 279 ТК РФ и другими нормами действующего законодательства;
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ);
- создавать условия для профессионального роста работников путем организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров не реже одного раза в пять лет;
- расторгать по инициативе работодателя трудовой договор с работником - членом профсоюза только с учетом мотивированного мнения профкома работников.

2.12. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники соответствующей квалификации.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за 2 месяца, если такое сокращение может привести к массовому увольнению работников.

2.14. При экономической необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь использовать следующие меры:

- ликвидировать вакансии, расторгнуть трудовые договоры с совместителями и временными работниками в порядке, установленном трудовым законодательством;
- сократить численность административно-управленческого аппарата и расходов на АУП;
- ограничить (запретить) совмещение профессий;
- провести внутривузовские переводы высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- переводить работников (с их письменного согласия) на неполную ставку (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю).

2.15. Профком участвует в осуществлении контроля за правильностью нормирования и оплаты труда, проверяет жалобы и заявления работников по вопросам приема, увольнения, перевода на другую работу, условий труда и заработной платы.

2.16. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работодатель и профком на паритетных началах образуют комиссию по трудовым спорам.

3.Время труда и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в университете определяется Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МГГЭУ, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются постановлениями Правительства и локальными нормативными актами университета.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

3.3. Продолжительность рабочего времени работников (учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала) не может быть более 40 часов в неделю.

3.4. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) может устанавливаться для некоторых работников, которые могут по распоряжению работодателя (приказ ректора университета) при необходимости временами привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

3.5. Привлечение к работе работников в выходные и праздничные дни возможно только с письменного согласия работника по приказу ректора с обязательным предоставлением работнику по его желанию другого дня отдыха, либо оплаты в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, согласно ст. 334 ТК РФ.

3.8. График отпусков утверждается работодателем с учетом пожелания работника и мнения профкома на каждый календарный год. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала, согласно ч.3 ст.123 ТК РФ.

3.9. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск работнику может быть перенесен на другой срок по соглашению сторон.

3.10. Педагогические работники МГГЭУ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

3.11. Общая продолжительность оплачиваемого отпуска устанавливается: для профессорско-преподавательского состава - 56 календарных дней; для остальных работников - 28 календарных дней.

3.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней на основании приказа ректора МГГЭУ.

3.14. В соответствии с ч. 2 статьи 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника может предоставить ему дополнительный отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 3 календарных дней.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной

системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

3.16. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (отпусков), либо по письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска (отпусков) могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.Оплата труда и материальное обеспечение

4.1. Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд работников в соответствии с их квалификацией, количеством, качеством и сложностью выполняемой работы, с соблюдением требований законодательства, коллективного договора и трудового договора.

4.2. Система и формы оплаты труда согласовываются с профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда работников МГГЭУ (Приложение № 2).

4.3. За выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности университета, но не входящими в должностные обязанности работника, предусматривается дополнительная оплата труда, закрепляемая в Положении об оплате труда работников МГГЭУ.

4.4. При проведении аварийных и неотложных работ в связи с чрезвычайными ситуациями каждый час сверхурочной работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) оплачивается работнику в размере его двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада).

4.5. Дополнения и изменения к Положению об оплате труда работников МГГЭУ производятся работодателем по согласованию с профкомом и утверждаются Конференцией МГГЭУ

4.6. Все выплаты, предусмотренные ТК РФ, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.8. Фонд заработной платы формируется за счет средств федерального бюджета (госзадание), средств, полученных от приносящей доход деятельности. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МГГЭУ и включает в себя:

оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), установленных в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп;

компенсационные выплаты (надбавки), установленные в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами МГГЭУ;

стимулирующие выплаты (надбавки), установленные в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами МГГЭУ;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами университета.

4.9. Выплата заработной платы работникам университета производится ежемесячно не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: аванс – 20 число расчетного месяца, и окончательный расчет – 5 число месяца, следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работодатель ежемесячно каждому работнику выдает расчетный листок о составных частях заработной платы и произведенных удержаниях.

4.10. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работникам выплачивается компенсация в размере, предусмотренном статьей 236 ТК РФ.

5. О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников

5.1. В соответствии со ст. 197 ТК РФ и на основании п. 2 ч. 5. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.2. Создание условий и организация дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности работников (далее – ДПО) отнесена к компетенции работодателя (пункт 5 части 3 статьи 28 Федерального закона N 273-ФЗ).

К созданию условий для ДПО работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе:

- предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами университета, трудовым договором;

- направление работника на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств университета, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до университета в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

Работодателю на условиях и в установленном у работодателя порядке предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

5.4. Согласно статье 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное

обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.5. На период планового повышения квалификации работодатель освобождает преподавателей от всех видов обязательной учебной нагрузки.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников в процессе трудовой деятельности возлагаются на работодателя:

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (абз. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- создание и функционирование системы управления охраной труда (абз. 3 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Указанные средства должны пройти обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке (абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Данная обязанность работодателя конкретизируется в ч. 1 ст. 221 ТК РФ;

- обеспечение соответствующих условий труда на каждом рабочем месте (абз. 5 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ);

- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (абз. 6 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (абз. 16 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (абз. 24 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан обеспечивать обучение работников в области охраны труда:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (абз. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- ознакомление работников с требованиями охраны труда (абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома или иного уполномоченного работниками органа для принятия локальных нормативных актов в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (абз. 23 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан осуществлять:

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (абз. 10 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (абз. 14 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда; органам профсоюзного контроля (абз. 15 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- беспрепятственный допуск должностных лиц перечисленных органов исполнительной власти, а также органов Фонда социального страхования РФ и представителей органов общественного контроля в целях проведения

проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 19 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- приобретение за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке (абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно принятым нормам работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- в установленном законом порядке обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (абз. 18 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

6.4. В силу особенностей отдельных видов трудовой деятельности работодатель иногда может исполнять не весь комплекс указанных обязанностей, а лишь его часть. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников ограничиваются (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

6.5. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях деканата, кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с СанПин 2.2.4.548-96. В случае несоответствия температурного режима нормативам:

- в учебных аудиториях осуществлять, по возможности, перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом, при невозможности этого – сокращать продолжительность занятий или отменять их;
- в помещениях кафедр и отделов сокращается продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях работникам.

6.6. Работодатель информирует каждого работника, по его просьбе, о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, средствам индивидуальной защиты.

6.7. Профком обязуется содействовать проведению мероприятий по охране труда, вести разъяснительную работу по охране труда, защищать интересы работников.

6.8. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абз. 6 ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Обязанности работника в области охраны труда установлены в ст. 214 ТК РФ и другими нормами трудового законодательства.

6.9. Работодатель в силу ст. 22 ТК РФ имеет право требовать от работника исполнения следующих обязанностей:

- соблюдения требований охраны труда;
- правильного применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- прохождения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда;
- немедленного извещения непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья;
- прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) и других обязательных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7. Социальная защита работников

7.1. Расходование средств социального страхования проводится в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.2. Профком МГГЭУ при наличии средств направляет их для приобретения путевок в санатории и пансионаты для работников и членов их семей, решения других социальных вопросов.

7.3. Работодатель организует обеспечение работников качественным питанием в необходимом ассортименте в буфете. Для социальной поддержки работников работодатель совместно с профкомом проводит необходимые мероприятия по сдерживанию цен в пунктах общественного питания университета.

7.4. Работодатель своевременно начисляет и выплачивает пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

7.5. Профком МГГЭУ при наличии средств оказывает материальную помощь работникам университета.

7.6. Работодатель организует работу медицинского пункта.

7.7. Работодатель и профком представляют работников университета к государственным и ведомственным наградам.

7.8. Работодатель и профком проводят совместную работу по организации и финансированию мероприятий, посвященных празднованию:

Нового года (приобретение подарков и билетов на новогодние елки для детей работников);

международного женского дня 8 марта;

дня Победы 9 мая;

юбилейных дат университета;

дня Защитника Отечества и других памятных дат.

8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Первичная профсоюзная организация работников университета действует на основании Устава профсоюза работников образования и науки РФ, Устава МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации работников МГГЭУ, в соответствии с действующим законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими нормативными актами) в редакции от 22.12.2014 года.

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза МГГЭУ по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с

трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом о первичной профсоюзной организации работников МГГЭУ.

8.3. Председатель Первичной профсоюзной организации работников МГГЭУ в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления МГГЭУ.

8.4. Председатель Первичной профсоюзной организации работников МГГЭУ входит в состав Ученого совета МГГЭУ.

8.5. Профком имеет право вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение месяца рассмотреть предложения профкома и представить мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

8.6. Бухгалтерия университета обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.7. Работодатель обеспечивает гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, предусмотренные ТК РФ.

8.8. На руководителей профкома распространяются гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.9. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

8.10. Профком информирует работников и работодателя о деятельности Первичной профсоюзной организации работников МГГЭУ,

оповещает о предстоящих мероприятиях, распространяет материалы вышестоящих профсоюзных органов.

8.11. Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.12. Профком совместно с работодателем оказывает содействие работникам МГГЭУ при выдвижении их в выборные органы государственной власти и местного самоуправления.

8.13. Администрация университета обязуется согласовывать с профкомом решения, касающиеся вопросов:

- условий и оплаты труда, форм материального поощрения и премирования;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- привлечения работников к работе в дни отдыха;
- расторжения трудового договора по инициативе администрации;
- утверждения инструкций по охране труда;
- организации и проведения профессиональных конкурсов;
- разрешения трудовых споров;
- выдвижения кандидатур для представления к награждению правительственные, ведомственные и иными наградами.

9. Обязательства профкома:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников, в случае их обращения в профком по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом РФ.

9.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников образования.

9.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других категорий работников МГГЭУ.

9.5. Участвовать в организации субботников по уборке закрепленной за университетом территории.

9.6. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников университета, а также их детей.

9.7. Выполнять иные обязательства, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором и планами профсоюзной организации.

9.8. Организовывать и проводить конкурсные мероприятия, способствующие выявлению уровня и профессионального роста работников МГГЭУ.

10. Обязательства членов трудового коллектива

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с ТК РФ предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

На работников, не занятых в процессе обучения распространяются нормы ст.21 ТК РФ

11. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон

11.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Стороны контролируют реализацию плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о его выполнении на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся МГГЭУ в сроки ее проведения.

11.3. Стороны предоставляют друг другу всю необходимую информацию, касающуюся выполнения настоящего коллективного договора.

11.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, рассматривают в двухнедельный срок все разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, имея целью предупредить использование работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.