

Председатель Представительного органа
работников
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Технологический
университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта
А.А. Леонова»

Н.В. Бабина
Н.В. Бабина
«25» декабря 2023 г.

Исполняющая обязанности ректора
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Технологический университет
имени дважды Героя Советского
Союза, летчика-космонавта
А.А. Леонова»

Н.В. Фролова
Н.В. Фролова

«25» декабря 2023 г.



Коллективный договор

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»

Рассмотрен и принят на конференции работников и обучающихся
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»

«25» декабря 2023 г.

Королев, 2023



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
1.1. Стороны и статус коллективного договора.....	4
1.2. Цели и задачи коллективного договора.....	6
1.3. Обязательность выполнения коллективного договора.....	7
1.4. Срок действия коллективного договора.....	7
1.5. Условия заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений.....	8
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	9
2.1. Трудовой договор.....	9
2.2. Изменение или расторжение трудового договора.....	10
3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.....	13
3.1. Режим рабочего времени.....	13
3.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава.....	13
3.3. Перерывы для отдыха и питания.....	14
3.4. Выходные и праздничные дни.....	15
4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15
4.1. Ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска.....	15
4.2. Порядок предоставления длительных отпусков.....	16
4.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.....	17
5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.....	17
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	19
6.1. Основные социальные гарантии.....	19
6.2. Прикрепление для соискания ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.....	21
6.3. Работа с молодежью.....	21
7. УСЛОВИЯ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	22
7.1. Общие положения.....	22
7.2. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.....	24
7.3. Порядок использования библиотеки, средств связи, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	25
7.4. Обязанности работника в области охраны труда.....	26
7.5. Обязанности первичной профсоюзной организации работников в области охраны труда.....	26
8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	26

8.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации	26
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	27
10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ	30
11. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	32
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	34
12.1. Обязательства сторон по контролю за выполнением коллективного договора	34
12.2. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора	34
12.3. Работа комиссии по контролю за выполнением коллективного договора	35
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	35
Приложение № 1	37

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и статус коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова» на 2024-2026 годы (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова» (далее – Университет, Технологический университет, Работодатель). Коллективный договор заключается между работниками Университета и Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1.2. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

1.1.3. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем представляет Представительный орган работников Технологического университета (далее – Представительный орган работников Университета, Представительный орган).

1.1.4. Работодатель признает в качестве полномочных Представителей работников Университета Представительный орган работников Университета, избранных на конференции работников и обучающихся Университета.

Интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с Работодателем представляет ректор Университета (исполняющий обязанности ректора), а также иные представители Работодателя, определенные приказом ректора (исполняющего обязанности ректора).

1.1.5. Сторонами настоящего договора являются:

- от имени Работодателя – исполняющая обязанности ректора Университета, Фролова Наталья Владимировна, действующая на основании Устава Университета;

- от имени работников – председатель Представительного органа работников, Бабина Наталья Владимировна, действующая на основании решения конференции работников и обучающихся Университета от 03.10.2023 г. протокол №1, протокола заседания Представительного органа работников Университета от 07.12.2023 г. №1.

1.1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий, компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, занятость, переобучение, условия высвобождения работников, рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора, отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора, другие вопросы определенные сторонами.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- недопущение любых форм дискриминации;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется

на всех штатных работников Университета независимо от их членства в различных профсоюзах, за исключением положений коллективного договора, выражающих интересы членов профсоюза.

1.1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают выборный орган, указанный в п.1.1.3, защищать их коллективные права и представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.2. Цели и задачи коллективного договора

1.2.1. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда жизнеобеспечения эффективной работы Университета, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.2.2. Задачи коллективного договора:

- обеспечение эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и Работодателя;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников Университета;
- разрешение конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, работниками и Представительным органом работников Университета;
- создание эффективной системы социальных гарантий, морального и материального поощрения работников.

1.2.3. Стороны пришли к соглашению определить следующие формы участия работников в управлении Университетом:

- учет мнения Представительного органа в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- проведение Представительным органом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов деятельности Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение совместно с Представительным органом планов социально-экономического развития Университета;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- включение представителя Представительного органа в состав комиссий либо иных органов Университета, от решения которых зависит социально-экономическое положение работников;
- другие формы, определенные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

1.2.4. Представительный орган поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, установленных в Университете, по укреплению дисциплины труда.

1.3. Обязательность выполнения коллективного договора

1.3.1. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех штатных работников Университета.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.3.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении и выделении) Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании реорганизации (слияния, присоединения, разделения и выделения) и смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора (прекращении действующего коллективного договора) или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.4. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Срок действия коллективного договора

1.4.1. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 01.04.2024 года и действует по 31.12.2026 года.

1.4.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4.3. Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора. При этом в течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.4.4. Если ни одна из сторон не направила другой стороне письменного уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, договор считается продленным на срок не более трех лет до заключения нового коллективного договора.

1.5. Условия заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений

1.5.1. Коллективный договор разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

1.5.2. Решение о заключении коллективного договора принимается конференцией работников и обучающихся Университета (далее – Конференция). Затем коллективный договор подписывается ректором Университета (исполняющим обязанности ректора) и председателем Представительного органа работников.

1.5.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности.

1.5.4. Предложения по внесению в коллективный договор изменений и дополнений в течение срока его действия вносятся в комиссию по контролю за выполнением коллективного договора, сформированную в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

1.5.5. Внесение изменений или дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

1.5.6. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в течение 7 дней с момента его подписания.

1.5.7. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после вступления его в силу, в том числе путем его размещения на официальном

сайте Работодателя.

1.5.8. Представительный орган и Работодатель обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор

2.1.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником возникают на основе трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», настоящим коллективным договором.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных новым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на втором экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.3. При приеме на работу, до момента подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом и с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными в Университете, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Трудовой договор с работником может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если новые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более чем на пять лет.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Работники, с которыми заключены трудовые договоры на определенный срок, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогического работника, в том числе относящегося к профессорско-преподавательскому составу, один раз в пять лет проходят аттестацию в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

2.1.7. Особенности заключения трудового договора на замещение должности ППС, его продление и изменение определяются ст. 332 ТК РФ.

2.1.8. Трудоустройство в Университет лиц в возрасте до восемнадцати лет осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Университета.

2.1.9. Особенности регулирования труда дистанционных работников, в том числе порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя, порядок взаимодействия работника и Работодателя, порядок предоставления отпусков, сроки, виды и порядок представления отчетности и результатов работы, устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

2.1.10. Порядок, сроки и размер выплаты дистанционному работнику за использование оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств определяются локальным нормативным актом Работодателя, принятым на основании решения ученого совета Университета, а также с учетом мнения Представительного органа работников.

2.2.Изменение или расторжение трудового договора

2.2.1. Изменение условий трудового договора с работником допускается по соглашению сторон.

2.2.2. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам и т.д.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора к трудовому договору.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий, установленные трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.2.3. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178 ТК РФ).

2.2.4. Прекращение или расторжение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Увольнение работников при сокращении численности или штата допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.2.6. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, Работодатель предпринимает следующие меры (ст. 180 ТК РФ):

- предупреждает работника под личную подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- предлагает работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с научно-педагогической деятельностью;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

2.2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.2.11. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью выполнения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Университета, условий коллективного договора или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.2.12. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

2.2.13. При увольнении работника, достигшего пенсионного возраста, по его личному заявлению Работодатель имеет право выплатить ему выходное пособие, в порядке, установленном локальными нормативными актами и (или) организационно-распорядительными документами Работодателя, утвержденными с учетом мнения Представительного органа работников.

2.2.14. В случае увольнения работника по соглашению сторон в соответствии с п.1 части первой ст. 77 ТК РФ ему может быть произведена выплата выходного пособия на основании решения бюджетной комиссии, в размере, не превышающем 2-х месячных средних заработков работника,

исчисленных в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.1.Режим рабочего времени

3.1.1. Режим рабочего времени и отдыха работников Университета регламентируется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными в Университете, трудовым договором, учебным расписанием, индивидуальным учебным планом и графиком сменности.

3.1.2. В Университете могут устанавливаться пятидневная рабочая неделя, шестидневная рабочая неделя, сменная работа, работы с ненормированным рабочим днем, суммированный учет рабочего времени.

Для отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовым договором может быть установлен иной характер или режим работы.

3.1.3. Продолжительность рабочего времени в Университете для педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю, для остальных работников - не более 40 часов в неделю.

3.1.4. Общий объем нагрузки педагогических работников, в том числе из числа профессорско-преподавательского состава определяется в соответствии с планом работы учебного структурного подразделения и в пределах, установленных законодательством норм рабочего времени.

3.1.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.6. Работодатель предоставляет свободный день для прохождения работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ.

3.2.Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава

3.2.1. В рабочее время педагогических работников и ППС в пределах

установленной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) входит:

- время аудиторной работы (лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары, консультации, коллоквиумы, прием защиты курсовых работ, прием зачетов и экзаменов и т.п.);
- время, затрачиваемое на руководство курсовыми работами, выпускными квалификационными работами, научное руководство аспирантами, докторантами, руководство практикой;
- время проверки контрольных работ, домашних и самостоятельных заданий, в том числе время, затрачиваемое на общение с обучающимися при обучении с применением дистанционных образовательных технологий;
- время подготовки к занятиям с обучающимися;
- время, затрачиваемое на методическую работу: подготовку учебников, учебно-методических и методических пособий и материалов;
- время, затрачиваемое на научно-исследовательскую работу;
- время, затрачиваемое на написание научных статей;
- время, затрачиваемое на экспертную работу;
- время, затрачиваемое на работу по ведению мониторинга;
- время, затрачиваемое на работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- время, затрачиваемое на повышение своего профессионального уровня;
- время, затрачиваемое на иную работу, предусмотренную должностными обязанностями и индивидуальным планом.

3.2.2. Работодатель обязуется:

3.2.2.1. Устанавливать индивидуальную годовую учебную нагрузку педагогических работников и ППС до начала следующего учебного года.

Для определения учебной нагрузки педагогических работников и ППС ежегодно до начала учебного года локальным нормативным актом Университета устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям педагогических работников и ППС.

3.2.2.2. Знакомить педагогических работников и ППС с проектом учебной нагрузки на следующий учебный год до его ухода в отпуск, но не позднее 30 июня текущего года.

3.3. Перерывы для отдыха и питания

3.3.1. Время предоставляемых перерывов и их конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.3.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов в зависимости от продолжительности рабочего времени конкретного работника.

3.3.3. Работодатель не может требовать от работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

3.4.Выходные и праздничные дни

3.4.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье).

3.4.2. Работодатель не может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4.3. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном законодательством (ст. 99 и 113 ТК РФ).

3.4.4. Продолжительность работы для всех категорий работников накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.Ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска

4.1.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представительного органа.

График отпусков на каждый календарный год должен быть составлен не позднее 15 декабря текущего года.

4.1.2. Отпуск педагогическим работникам и ППС, как правило, предоставляется в каникулярный период.

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

4.1.4. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели

до его начала Работодатель, по письменному заявлению работника, обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.1.5. Работникам предоставляется дополнительный разовый отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для проводов собственных детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников работников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки) – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей (1-4 классы) в первый день учебного года – 1 календарный день (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них);
- при праздновании юбилейных дат (50 лет и далее каждые 5 лет) – 1 календарный день;
- для ликвидации последствий чрезвычайных обстоятельств, в том числе аварий, случившихся по месту постоянного проживания работника – до 2 календарных дней.

4.1.6. Работодатель вправе по письменному заявлению работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.1.7. Супругам, работающим в Университете, представляется право на одновременный уход в отпуск, если это не нарушает нормальный ход работы.

4.1.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном законодательством порядке.

Работникам с ненормированным рабочим днем, перечень которых утверждается отдельным локальным нормативным актом Университета, может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 7 календарных дней, в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом Университета.

4.2. Порядок предоставления длительных отпусков

4.2.1. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической

работы педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом Университета.

4.2.2. Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, предоставляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работника для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией, а именно:

- для завершения кандидатской диссертации – не менее трех месяцев;
- для завершения докторской диссертации – не менее шести месяцев.

Работники, получившие дополнительный отпуск, по его окончании предоставляют ученому совету Университета отчет о проделанной работе.

4.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

4.3.1. По письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при условии, что отпуск согласован с руководителем структурного подразделения и не нарушает нормальный ход работы Университета, следующим категориям работников:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 20 календарных дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 20 календарных дней;
- одиноким матерям (отцам) - до 20 календарных дней.

4.3.2. Работник имеет право выйти из отпуска без сохранения заработной платы, предупредив Работодателя не менее чем за 3 (три) рабочих дня.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

5.2. Обеспечивается равная оплата труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить выплату месячной

заработной платы работникам Университета, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в установленные дни:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится, как правило, накануне этого дня.

5.5. Выплаты заработной платы работнику производится в денежной форме в безналичном порядке на расчетный счет работника, открытый в соответствующей кредитно-финансовой организации.

Бухгалтерия Университета ежемесячно предоставляет работникам расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Представительного органа. После перехода Университета на кадровый электронный документооборот применяются электронные расчетные листы. Электронные расчетные листы предоставляются работникам посредством корпоративной электронной почты.

5.6. Работодатель устанавливает выплаты стимулирующего характера при наличии финансовых средств в рамках фонда оплаты труда в пределах утвержденных показателей Плана финансового-хозяйственной деятельности на текущий год из всех источников финансирования.

5.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов 00 минут до 6 часов 30 минут) производится в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада/должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.8. Работникам, уходящим в отпуск, оплата производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с учетом процентов, установленных ст. 236 ТК РФ.

5.10. Ошибки при начислении заработной платы устраняются в течение 5 рабочих дней с момента письменного обращения работника к Работодателю или выявления ошибки соответствующим структурным подразделением Университета.

5.11. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников путем индексации заработной платы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Основные социальные гарантии

Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам возможность посещать спортивный зал, находящийся на территории Университета, для занятий физкультурой и спортом, в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета.

6.1.2. Способствовать реализации прав молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

6.1.3. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

6.1.4. Рассматривать возможность выделения денежных средств на проведение детской новогодней елки в помещениях Университета (актовый зал, фойе и т.д.), для оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей работников Университета.

6.1.5. При наличии финансовой возможности осуществлять совместное с первичными профсоюзными организациями Университета финансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат Университета.

6.1.6. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в установленном законодательством порядке.

6.1.7. Организовывать в Университете деятельность медицинских пунктов в целях оказания медицинской помощи работникам.

6.1.8. Обеспечивать прием работников по личным вопросам органами управления Университета в соответствии с установленными графиками.

6.1.9. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных

органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

6.1.10. Содействовать повышению квалификации работников Университета и ее совершенствованию.

6.1.11. Своевременно готовить документы для назначения пенсии работникам Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.12. При наличии финансовых возможностей осуществлять премирование работников ко Дню защитника Отечества, к Международному женскому дню 8 Марта и др.

6.1.13. При наличии финансовых возможностей устанавливать работникам и детям работников льготы по оплате обучения в Университете в соответствии с локальными нормативными актами Университета (ежегодно).

6.1.14. В целях организации культурно-массового, физкультурно-оздоровительного досуга работников Университет может перечислять на счет первичной профсоюзной организации не более 0,3% от годового фонда оплаты труда, начисленного из средств от приносящей доход деятельности.

Первичная профсоюзная организация работников Университета обязуется:

6.1.15. Выделить необходимые денежные средства на развитие социальной сферы и оздоровление работников – членов профсоюза.

6.1.16. Содействовать организации дополнительных медицинских услуг для работников: обследования, консультации специалистов и др.

6.1.17. Содействовать обеспечению работников и их детей путевками в санатории, пансионаты, дома отдыха и летние оздоровительные лагеря.

6.1.18. Оказывать материальную помощь работникам в оплате медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции).

6.1.19. Оказывать материальную помощь работникам в чрезвычайных обстоятельствах (пожар, аварии, кражи и др.).

6.1.20. Содействовать организации культурно-просветительской работы, организовывать поездки и экскурсии для работников.

6.1.21. Содействовать организации работы оздоровительно-спортивных секций для работников Университета и их детей.

6.1.22. Осуществлять совместное с Университетом финансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат Университета.

6.1.23. Выделять денежные средства для оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей работников - членов профсоюза.

6.1.24. Осуществлять общественный контроль за работой общественного питания в Университете: за качеством, ассортиментным перечнем, ценообразованием, санитарными нормами и режимом работы.

6.1.25. Оказывать помощь работникам в подготовке документов на оказание материальной помощи и представлять их интересы перед Работодателем.

6.1.26. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза.

6.2. Прикрепление для соискания ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.

6.2.1. Работники, проработавшие в Университете не менее трех лет, могут быть прикреплены для соискания ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре Университета на безвозмездной основе по решению ученого совета Университета.

6.3. Работа с молодежью

6.3.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

- совместно с Представительным органом работников создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;

- создавать условия для профессионального роста педагогических кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разрабатывать индивидуальные планы профессионального развития;

- содействовать молодым специалистам (молодым семьям) в приобретении банковского (ипотечного) кредита для приобретения жилья,

выделении земельных участков для индивидуальной застройки, выдаче долгосрочных займов и пр.;

- возмещать молодым специалистам расходы (или часть расходов в виде денежных компенсаций) по найму жилых помещений, оплате содержания детей в учреждениях детского дошкольного образования, оплате жилищно-коммунальных услуг, оплате за обучение при наличии средств;

- проводить среди молодежи конкурсы на лучшего молодого преподавателя и прочее;

- организовывать спортивный и культурный досуг молодежи;

- закреплять за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

6.3.2. Для закрепления молодых преподавателей высшего и среднего профессионального образования устанавливать повышающий коэффициент оплаты труда в соответствии с отдельными локальными нормативными актами Университета.

7. УСЛОВИЯ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Общие положения

7.1.1. При необходимости Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда, регламентированных трудовым законодательством, за счет средств от приносящей доход деятельности (собственных доходов Университета) в пределах утвержденных показателей Плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

7.1.2. С целью создания нормальных условий труда работников Университета Работодатель обязуется обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

2) условия для применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников от вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

3) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

4) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ

и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;

7) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда;

9) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

10) предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

11) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

12) расследование и учет в установленном законодательством несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13) беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Социального фонда Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Университете и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

14) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

15) разработку и утверждение с учетом мнения Представительного органа инструкций по охране труда для работников;

16) сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности структурных подразделений Университета в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

17) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

18) обеспечение проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ, а также обязательного

социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) укомплектование медикаментами аптечки первой помощи структурных подразделений Университета, связанных с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, а также контрольно-пропускных пунктов всех учебных корпусов и общежитий;

20) проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

7.1.3. С целью нормального функционирования всех зданий, помещений и сооружений Университета для безопасного их использования работниками Работодатель обязуется обеспечить:

1) систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

2) наличие, функционирование и доступность всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами;

3) режим запрета курения в местах общего пользования;

4) работу гардероба в холодное время года;

5) температурный режим в помещениях в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

6) соответствие аудиторий для учебного процесса требованиям санитарных правил и норм.

7.2.Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных

7.2.1. Порядок и условия изменения рабочего времени или приостановления работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных, регулируется отдельным локальным нормативным актом Университета.

7.2.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

7.2.3. Работодатель приостанавливает в безусловном порядке все виды работ при возникновении следующих чрезвычайных (экстремальных) ситуаций в помещениях Университета:

- при угрозе совершения (или совершении) террористического акта;
- при стихийных бедствиях;
- при авариях, связанных с затоплением помещений;
- при авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток.

7.2.4. При создавшейся чрезвычайной ситуации в рабочем помещении работник немедленно прекращает работу, сообщает непосредственному руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

7.2.5. Получив сообщение о возникшей угрозе через местную систему голосового оповещения, работники должны следовать распоряжениям непосредственного руководителя, а также системы голосового оповещения.

7.3. Порядок использования библиотеки, средств связи, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставить работникам Университета право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых библиотекой Университета:

- первичная запись и оформление первичных документов;
- самостоятельная работа с каталогом (на электронном или бумажном носителе);
- получение книг и других источников информации на всех абонементных и в читальных залах;
- получение полной информации о составе фондов через систему каталогов и картотек и другие формы библиотечного информирования;
- работа с электронной библиотекой в зале библиотеки.

7.3.2. Утверждать правила пользования библиотекой с учетом мнения Представительного органа работников Университета. Работники несут персональную ответственность, в том числе материальную, при нарушении ими правил пользования библиотекой.

7.3.3. Обеспечить работникам доступ в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» на автоматизированных рабочих местах.

7.3.4. Обеспечить бесперебойную работу оборудования, числящегося на балансе Университета, необходимого для осуществления работниками должностных обязанностей.

7.4. Обязанности работника в области охраны труда

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории Университета, или об ухудшении состояния своего здоровья (о травмах, отравлениях, других последствиях воздействия внешних причин).

7.5. Обязанности первичной профсоюзной организации работников в области охраны труда

7.5.1. Осуществлять совместный с Работодателем контроль соблюдения трудового законодательства в части охраны труда работников.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации

Работодатель обязуется:

8.1.1. Организовывать профессиональную подготовку (по производственной необходимости), переподготовку и повышение квалификации соответствующих категорий работников, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации Университета в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

8.1.2. Осуществлять финансирование организуемых Работодателем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в пределах утвержденных показателей Плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

8.1.3. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

8.1.4. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета, Работодатель направляет работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации в пределах утвержденных показателей Плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

8.1.5. Работодатель вправе за счет средств от приносящей доход деятельности (собственных доходов Университета) в пределах утвержденных показателей Плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год осуществить финансирование (полностью или в части) повышения квалификации, профессиональной переподготовки или профессионального обучения, организованных для себя работником самостоятельно.

Представительный орган работников Университета обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и обязанностей работников в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации в соответствии с трудовым законодательством;

- принимать участие в работе аттестационно-кадровых комиссий Работодателя и контролировать справедливое использование результатов аттестации.

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Университета, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

9.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную

информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.2. Для целей развития социального партнерства **Представительный орган работников обязуется:**

9.2.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Университета, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим коллективным договором, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.2.2. Оказывать помощь работникам Университета путем разъяснения особенностей применения нормативных правовых актов в сфере образования и труда, принятых Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.2.3. Способствовать созданию комфортных условий труда и повышению заинтересованности в эффективном труде, в том числе посредством создания программ и проведения мероприятий социальной направленности, а также посредством проведения информационно-пропагандистских кампаний.

9.2.4. Участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе принимать участие в разработке и (или) проведении экспертизы проектов локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, затрагивающих права и интересы работников.

9.2.5. Обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

9.3. В целях развития социального партнерства **Работодатель обязуется:**

9.3.1. Информировать Представительный орган работников о действующих и (или) готовящихся к принятию правовых актах, программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, а также организовывать консультации для работников по вопросам их содержания, реализации и социально-экономических последствий при необходимости.

9.3.2. Создавать условия для участия членов Представительного органа работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

9.3.3. В случаях и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными актами Университета, учитывать мнение Представительного органа работников при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов.

9.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

9.5. Основные права и гарантии деятельности профсоюзных организаций Университета (далее по тексту – профсоюзные организации, профсоюзы), не уполномоченных в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, на представление интересов всех работников на локальном уровне, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами и настоящим коллективным договором.

9.6. Работодатель в рамках социального партнерства соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций Университета, стремится способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя их функционированию.

9.7. В рамках содействия деятельности профсоюзных организаций Работодатель:

9.7.1. Бесплатно предоставляет выборному органу первичных профсоюзных организаций помещение.

9.7.2. Обеспечивает выборный орган первичных профсоюзных организаций оборудованием, оргтехникой, средствами связи, доступом в Интернет в порядке и на условиях, которые установлены для обеспечения работников Университета.

9.7.3. В порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, предоставляет профсоюзным организациям по их запросам необходимую информацию.

9.7.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзных организаций, а также других работников - не членов профсоюзных организаций (по их заявлениям), ежемесячное бесплатное перечисление из средств заработной платы работника на расчетный счет профсоюзных организаций профсоюзных взносов.

9.7.5. Содействует профсоюзным организациям в использовании печатных изданий Университета, и официального сайта Университета для информирования работников о деятельности профсоюзов.

9.7.6. Работодатель и профсоюзные организации могут принимать отдельные соглашения, которые будут регулировать их отношения по различным вопросам социального партнерства, наряду с настоящим коллективным договором.

10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

10.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них, для защиты своих трудовых прав, свобод и законных

интересов;

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

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

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

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2. Работники Университета во исполнение настоящего коллективного договора обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами должностными инструкциями, приказы, распоряжения и указания органов управления Университета, непосредственного руководителя, соблюдать Устав Университета, локальные нормативные акты Университета, бережно относиться к имуществу Работодателя и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, а также содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов;

- незамедлительно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

- соблюдать трудовую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении и Университете;

- бережно относиться к имуществу Университета в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

- немедленно оповещать своего непосредственного руководителя или замещающего его работника о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- правильно и строго по назначению использовать переданное для работы и обучения оборудование, технические средства и другое имущество. Не использовать имущество и средства связи, предоставленные Работодателем, в личных целях. Нести в установленном порядке

ответственность за причиненный своими виновными действиями (бездействием) ущерб;

- соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;

- активно участвовать в пресечении нарушений Устава Университета, в проведении воспитательной работы, бороться с проявлениями ксенофобии, нецензурной речью и прочее;

- активно участвовать в осуществлении программ социального развития Университета, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию порядка и чистоты на территории Университета;

- отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

- исключить общение со средствами массовой информации по вопросам имиджа и деловой репутации Работодателя. Осуществлять общение со средствами массовой информации, предусматривающее обсуждение Работодателя, только с разрешения должностных лиц Университета.

10.3. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, научно-педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов; формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности); развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство и исполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом Университета и локальными нормативными актами.

11. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- при наличии финансовой возможности: обеспечивать работников служебным транспортом, осуществлять оплату мобильной связи работникам с ненормированным рабочим днем, обеспечивать работников проездными документами или осуществлять возмещение затрат на проезд, использование личного транспорта в служебных целях в порядке, определяемом соответствующими локальными нормативными актами;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, эффективного и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

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

- принимать локальные нормативные акты;

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

11.2. Работодатель обязан:

- соблюдать нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

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

- рассматривать сообщения представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

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

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Обязательства сторон по контролю за выполнением коллективного договора

Стороны пришли к соглашению о том, что:

12.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за его выполнением.

12.1.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

12.1.3. С целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения создается постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением коллективного договора Университета. Контроль за выполнением коллективного договора может осуществляться также соответствующим органом по охране труда.

12.2. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора

12.2.1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и выборным органом. В состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора входят не более 10 человек, в том числе не более 5 человек от Работодателя и не более 5 человек от Представительного органа работников Университета.

12.2.2. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора утверждается приказом ректора (исполняющим обязанности ректора) Университета. Кандидаты в состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора от Представительного органа работников определяются Представительным органом самостоятельно.

12.2.3. Члены комиссии по контролю за выполнением коллективного договора участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и Представительный орган работников обязаны обеспечить явку членов комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на все заседания.

12.3. Работа комиссии по контролю за выполнением коллективного договора

12.3.1. Заседания комиссии по контролю за выполнением коллективного договора проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

12.3.2. Работники Университета вправе обратиться в комиссию по контролю за выполнением коллективного договора с заявлением о ситуации, связанной с применением коллективного договора.

12.3.3. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора на заседании заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления работников Университета, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении комиссии по контролю за выполнением коллективного договора могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе систематические) условий коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение комиссии по контролю за выполнением коллективного договора утверждается ректором (исполняющим обязанности ректора) Университета и председателем Представительного органа работников Университета. Решение комиссии по контролю за выполнением коллективного договора оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

12.3.4. При возникновении между сторонами споров, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.3.5. Решения комиссии по контролю за выполнением коллективного договора в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем, Представительным органом работников, первичной профсоюзной организацией, работниками Университета.

12.3.6. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются на официальном сайте Университета не позднее 7 дней с даты их принятия.

12.3.7. Работодатель обязуется предоставить условия для работы комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ


13.1. В случае нарушения или невыполнения обязательств

коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и (или) коллективным договором.

13.2. Стороны договорились соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2024 - 2026 годы

Председатель Представительного
органа работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Технологический
университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта
А.А. Леонова»


_____ Н. В. Бабина
«15» декабря 2023 г.

Исполняющая обязанности ректора
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Технологический университет
имени дважды Героя Советского
Союза, летчика-космонавта А.А.
Леонова»


_____ Н.В. Фролова
«15» декабря 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

1.2. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Университета на 2024-2026 годы. Проверка выполнения настоящего Соглашения проводится совместно Работодателем и Представительным органом работников Университета не позднее, чем за две недели до окончания соответствующего календарного года. Результаты проверки оформляются совместным протоколом.

1.3. Настоящее Соглашение предусматривает систему организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых, а также иных мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников Университета, их оздоровление.

Мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Соглашением, разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета, с учетом предложений работодателя, работников и Представительного органа работников Университета.

2. Мероприятия по охране труда в Университете

2.1. Система мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности направлена на:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

- обеспечение работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или загрязнением, средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами по профессиям (должностям) в зависимости от идентифицированных опасностей согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

- определение необходимых компетенций работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);

- 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, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими требования к оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводятся психиатрическое освидетельствование»;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- 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;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах

по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения Представительного органа работников Университета;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников при производстве работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществлении отдельных видов деятельности, оказании услуг до устранения такой угрозы.

Технические мероприятия:

- модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого оборудования; устройство новых, и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в учебных, служебных, бытовых и иных помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в помещениях Университета;

- приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в Университете в соответствии с действующими нормами;

- перепланировка кабинетов, размещение оборудования, организация рабочих мест для обеспечения безопасных условий труда в Университете;

- нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;

- устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов;

- внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников Университета от поражения электрическим током

2.2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия:

- создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе;

- содержание санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи с учетом действующих норм обеспечения и (или) санитарно-гигиенических требований;

- обеспечение работников дополнительными санитарно-гигиеническими средствами, санитарно-гигиенической одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты для безопасного выполнения работ;

- реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

2.3. Мероприятия по пожарной безопасности:

- организация и проведение противопожарного инструктажа со всеми поступающими на работу лицами, а также работниками, переведенными на другую работу в пределах Университета;

- организация и проведение обучения работников Университета по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;

- обеспечения наличия в структурных подразделениях Университета журналов учета противопожарных инструктажей;

- обеспечения всех зданий Университета планами эвакуации при пожаре и чрезвычайных ситуациях;

- приобретение для работников общежития и обучающихся Университета с круглосуточным пребыванием средств индивидуальной защиты от воздействия опасных факторов пожара (газодымозащитный комплект).

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью и
подписями сторон
41 (сорок один) лист

И.о. ректора

Н.В. Фролова

«15» декабря 2023 г.

Председатель Представительного органа работников

Н.В. Бабина

«15» декабря 2023 г.





МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д. 7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

Кому:
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
"ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА,
ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А.
ЛЕОНОВА"

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 27.12.2023 № P001-3833001134-80650161, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора , регистрационный номер 813/2024КД, дата регистрации 18.01.2024.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Заместитель министра
социального развития
Московской области



Л.А. Туманова

18.01.2024