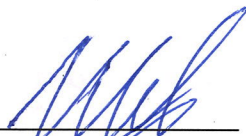


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карякин Андрей Виссарионович
Должность: Руководитель НТИ НИЯУ МИФИ
Дата подписания: 05.02.2025 10:13:21
Уникальный программный ключ:
2e905c9a64921ebc9b6e02a1d35ea145f7838874

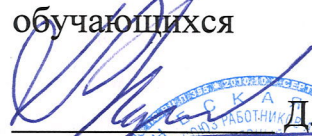
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
на период с 16 декабря 2024 года по 15 декабря 2027 года

От работодателя:
Ректор

В.И. Шевченко

« 02 » декабря 2024 года



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации работников и
обучающихся

Д.А. Купцов

« 02 » декабря 2024 года



г. Москва
2024

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 504 от 03.12.2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (далее – Университет, НИЯУ МИФИ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Стороны) являются:

работники Университета (далее – Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» (далее – Профсоюз), в лице председателя Купцова Дмитрия Анатольевича, действующего на основании Устава, и работодатель – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (далее – Работодатель), в лице ректора Шевченко Владимира Игоревича, действующего на основании Устава.

1.3. Социально-трудовые отношения в НИЯУ МИФИ осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим коллективным договором, Уставом НИЯУ МИФИ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами НИЯУ МИФИ, трудовыми договорами, заключаемыми Работниками и Работодателем.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы (далее – Отраслевое соглашение), Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Уставом НИЯУ МИФИ.

Положения настоящего коллективного договора применяются в обособленных структурных подразделениях НИЯУ МИФИ с учетом соответствующих региональных (межрегиональных) соглашений.

Положения настоящего коллективного договора применяются в отношении педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также руководящих и иных работников структурных подразделений (в том числе обособленных) НИЯУ МИФИ, осуществляющих образовательную

деятельность по дошкольным, основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, программам профессионального обучения, с учетом особенностей, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Коллективные переговоры по подготовке проекта и заключению настоящего коллективного договора начаты Сторонами 2 сентября 2024 года.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Настоящий коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с Университетом, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 16 декабря 2024 года и действует по 15 декабря 2027 года.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет (в период его действия).

1.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.11. Настоящий коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.12. Настоящий коллективный договор подлежит размещению на официальном сайте Работодателя в сети «Интернет» в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет в соответствии со статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Всех вновь поступающих Работников (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит под подпись с Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, так и дополнительные, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

2.6. При приеме на работу Работодатель может установить срок испытания Работнику до трех месяцев (ректору, проректорам, главному бухгалтеру, заместителям главного бухгалтера, руководителям филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Университета – до шести месяцев). Помимо лиц, которым в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается, дополнительно испытание не устанавливается ранее работавшим в НИЯУ МИФИ и призванным на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу), вновь принятых на работу в НИЯУ МИФИ в течение трёх месяцев после окончания прохождения указанной службы.

Расторжение трудового договора в период испытания осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работодатель и Работник обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 Трудового кодекса Российской Федерации не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профсоюз:

- проекты приказов о сокращении численности или штата Работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и Работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. Критерии массового увольнения Работников:

3.3.1 ликвидация Университета;

3.3.2 увольнение в течение 30 календарных дней более 25 процентов Работников;

3.3.3 увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней;

3.3.4 сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

3.4. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых работников;
- перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Университету с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

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

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в части второй статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие Работники:

- члены семей¹ лиц, принимающих участие в специальной военной операции, посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации или войсках национальной гвардии Российской Федерации по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- матери, отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 18 лет без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения, подтвержденного документально);
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет с момента трудоустройства.

3.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Университета (обособленного структурного подразделения Университета), сокращением численности или штата Работодатель обязан предупредить Работника в письменной форме не позднее чем за три месяца.

¹ Здесь и далее под членами семьи подразумеваются супруг (супруга), дети, в том числе усыновленные, родители, в том числе усыновители, а также совместно проживающие лица, воспитывающие общих несовершеннолетних детей.

Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией Университета (обособленного структурного подразделения Университета), сокращением численности или штата без принятия мер, указанных в настоящем пункте, не допускается.

3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, при этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.8. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в абзаце первом пункта 3.6 настоящего коллективного договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Университета (обособленного структурного подразделения Университета) либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.9. Выплата выходного пособия, выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации Работникам при увольнении в связи с ликвидацией Университета (обособленного структурного подразделения Университета), сокращением численности или штата осуществляется в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста Работников, позволяющих каждому Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя, трудовым договором.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

Система оплаты труда Работников устанавливается положением об оплате труда, включает в себя размеры окладов в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей, утвержденными в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение об оплате труда регламентирует применяемую для определенных структурных подразделений и (или) должностей систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная), а также учитывает особенности оплаты труда соответствующих отдельных категорий педагогических работников, отличные от оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

4.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату Работнику, отработавшему свою месячную норму рабочего времени, установленную ему в соответствии с долей ставки, указанной в трудовом договоре и законодательством Российской Федерации. Заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

4.4. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы на основании решения Правительства РФ в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 12 и 27 числа каждого месяца (при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня).

Форма расчетного листка, содержащего сведения о заработной плате Работника, порядок его выдачи по электронным каналам связи или на бумажном

носителе, определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения Профсоюза. Расчетный листок выдается Работнику не позднее дня выплаты заработной платы за месяц. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода на банковский счет² Работника в кредитную организацию, указанную Работником, или в месте выполнения им работы.

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

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель обязуется возмещать работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника, оформленному в письменном виде, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

² Возможен перевод заработной платы только на банковскую карту платежной системы «МИР».

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, оформленному в письменном виде, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При исчислении размера оплаты в полуторном и двойном размере учитываются размер оклада (должностного оклада), тарифная ставка, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.11. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Университете за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

4.12. За работником сохраняется средний заработок при прохождении в рабочее время:

4.12.1. Периодического медицинского осмотра.

4.12.2. Вакцинации (в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и прививок по эпидемиологическим показаниям и (или) в связи со служебной необходимостью).

4.12.3. Обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях беременными женщинами.

4.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет,

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза, и (или) трудовыми договорами в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации и частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Организация дистанционной (удаленной) работы в Университете осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Университета, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Ненормированный рабочий день не может быть установлен Работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, несовершеннолетним, инвалидам I и II групп, совместителям, Работникам, которым установлен неполный рабочий день и иным категориям, определяемым законодательством Российской Федерации.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Работникам в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении верхнего предела учебной нагрузки по должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, верхний предел по должности доцента не может быть более 850 часов в год, а по должности профессора не может быть более 800 часов в год.

5.4. Время начала и окончания работы Работника, время перерывов в работе определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня накануне выходных дней сокращается не менее чем на один час при сохранении продолжительности рабочего времени недели.

При планировании расписания учебных занятий Стороны договорились, что для педагогических работников – женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, учебные занятия вечером (после 19 часов) устанавливаются только с их письменного согласия.

5.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

5.6. Сменная работа - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.7. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса

Российской Федерации. Работа в выходной день оплачивается в соответствии с абзацем вторым пункта 4.9 настоящего коллективного договора.

5.8. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени (статья 97 Трудового кодекса Российской Федерации), установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу (в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе Работников, которым такие работы запрещены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.10. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам, замещающим должности педагогических работников, предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.11. Отдельным категориям Работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (продолжительность ежегодного дополнительного отпуска устанавливается в соответствии с пунктом 6.1.9 настоящего коллективного договора);
- с ненормированным рабочим (перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска устанавливается локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения Профсоюза);
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет включительно – три рабочих дня на каждого ребенка, имеющим детей в возрасте от трех до шести лет включительно – два рабочих дня на каждого ребенка;
- иным категориям работников в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

5.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель предоставляет Работнику отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

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

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

По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие Работники:

- Работники, которым еще не исполнилось 18 лет;
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, если младшему из них еще не исполнилось 14 лет;
- Работники, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работники – почетные доноры;
- другие категории Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

5.15. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы либо разделены между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- донорам не менее двух календарных дней, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови и её компонентов.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Помимо случаев, указанных в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы Работникам:

- супругу в период пребывания супруги в родильном доме – до пяти календарных дней;

- членам семьи лиц, принимающих участие в специальной военной операции, посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации или войсках национальной гвардии Российской Федерации по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации – до пяти календарных дней в году;

- родителям первоклассников – до трех календарных дней в учебном году;

- родителям выпускников, обучающихся по образовательным программам основного и среднего общего образования, в период проведения итоговой аттестации и приема в профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования – до пяти календарных дней в учебном году;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 14 календарных дней в году.

5.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет.

В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены в соответствии с пунктом 5.18 настоящего коллективного договора.

5.18. В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны договорились о следующих порядке, размере и условиях замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, денежной компенсацией:

1) допускается замена только части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей семь календарных дней;

2) инициатива замены может исходить как от Работника, так и от Работодателя;

3) замена допускается только с письменного согласия Работника и Работодателя, оформляемого путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору;

4) замена допускается не ранее издания в течение рабочего года приказа о предоставлении Работнику ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью не менее семи календарных дней, а также о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней подряд;

5) замена не допускается в отношении беременных женщин и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

6) размер компенсации определяется по общим правилам исчисления компенсации за неиспользованные отпуска, установленным в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность длительного отпуска определяется в соответствии с заявлением Работника и может составлять от 60 до 365 (366) календарных дней за 10

лет непрерывной педагогической работы – неиспользованные дни длительного отпуска не подлежат переносу на последующие периоды.

Начало предоставления длительного отпуска устанавливается в летний период не ранее чем с 1 июля и не позднее чем с 26 августа (по соглашению между Работником и Работодателем начало предоставления длительного отпуска может устанавливаться с другой даты).

Длительный отпуск предоставляется по заявлению Работника, представленному им Работодателю не позднее чем за 60 календарных дней до его начала (по соглашению между Работником и Работодателем указанный срок может быть сокращен).

Длительный отпуск не подлежит разделению на части.

На основании листка нетрудоспособности Работника, полученного им в период нахождения в длительном отпуске, по заявлению Работника длительный отпуск продлевается на соответствующее количество дней.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (длительный отпуск может предоставляться как до периода основного оплачиваемого отпуска, так и по его окончании).

Длительный отпуск предоставляется работающим по совместительству вне зависимости от предоставления (не предоставления) отпуска по основному месту работы в соответствующий период.

Оплата длительного отпуска Работодателем не производится.

Вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, регулируются локальными нормативными актами Работодателя.

5.20. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создавать безопасные условия труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, в том числе для обеспечения мероприятий по охране труда выделять необходимые средства в смете расходов Университета на очередной календарный год.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.3. Содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещения, зданий и территорию Университета, для чего обеспечивать параметры воздушной среды, микроклимата, освещенности, шума и вибрации на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями, систематически проводить уборку помещений, зданий, территории Университета, своевременности очищать и посыпать пешеходные дорожки, освобождать от снега и льда крыши.

6.1.4. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой в случаях, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.6. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.1.7. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, надлежащим образом обеспечивать Работников:

- специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию и декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании;

- смывающими и обезвреживающими средствами;

- моющими и дезинфицирующими средствами для уборки и дезинфекции помещений Университета и мест общего пользования.

6.1.8. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.9. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством по результатам специальной оценки условий труда:

- повышенная оплата труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
- досрочное назначение страховой пенсии;
- предоставление лечебно-профилактического питания;
- предоставление молока или равноценных продуктов.

Перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, определен приложением к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок 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.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.11. Обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.12. Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.13. Осуществлять своевременную разработку и реализацию мероприятий, направленных на предотвращение травматизма и профессиональных заболеваний Работников, соблюдение безопасных условий труда, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм.

6.1.14. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

Проводить расследование и учет микроповреждений (микротравм) при обращении пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю.

Работодатель по каждому несчастному случаю с участием Профсоюза создает комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая,

разрабатывает и контролирует проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма.

6.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2. Работодатель и Профсоюз в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации могут создать комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

6.3. Стороны договорились, что выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, установленном в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, а также денежной компенсации Работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством. Порядок, условия и размеры указанных компенсаций определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ И ВЕТЕРАНАМИ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Университета и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и образования;
- установление мер материальной помощи Работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;

- установление мер материального поощрения Работников, в том числе приуроченного к юбилейным датам;

- вовлечение Работников и обучающихся к занятиям физической культурой и спортом;

- профилактика асоциальных проявлений (курение, злоупотребление алкоголем, наркомания и т.д.) среди обучающихся и Работников;

- повышение качества и доступности питания для обучающихся и Работников;

- забота о ветеранах, патриотическое воспитание молодежи;

- создание необходимых организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых Работников, содействие их духовному и культурному развитию, в том числе повышение квалификации молодых кадров;

- социальная поддержка работников из числа молодежи, молодых семей научно-педагогических работников в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

7.3. Стороны договорились о необходимости сохранения, обеспечения работы и развития объектов социально-культурного назначения в Университете на период действия настоящего коллективного договора.

7.4. Работодатель и Профсоюз обязуются:

7.4.1 сохранять права членов трудового коллектива Университета в области социально-культурного и медицинского обслуживания для ветеранов Университета при выходе на пенсию;

7.4.2 совместно осуществлять работу по организации и проведению праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам Российской Федерации, профессиональным праздникам, дням Воинской Славы, юбилейным датам Университета;

7.4.3 совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников и обучающихся Университета;

7.4.4 сохранять права Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата на пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях в течение шести месяцев со дня увольнения.

7.5. Профсоюз обязуется:

7.5.1 поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных Работников и обучающихся, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетные семьи, тяжелобольных Работников для оказания им материальной и другой помощи;

7.5.2 в соответствии с решениями профкома Профсоюза выделять из годового бюджета Профсоюза средства на:

- проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- проведение социально-культурных, патриотических мероприятий для Работников и обучающихся;

- материальную помощь членам Профсоюза;

- социальную защиту Работников и обучающихся;

- осуществление программы поддержки ветеранов Университета.

7.5.3 контролировать качество блюд и обслуживания в столовых, буфетах и других точках общественного питания в Университете (в случае выявления нарушений составляется акт, подлежащий передаче Работодателю для принятия мер по их устранению);

7.5.4 представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников по вопросам трудовых отношений.

7.6. Исходя из своих финансовых возможностей Работодатель предусматривает предоставление гарантий и компенсаций, виды которых, категории работников и (или) случаи предоставления, порядок, условия и формы предоставления определяются локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

Профсоюз вправе обращаться к Работодателю с инициативой о введении либо исключении тех или иных гарантий и компенсаций.

7.7. Работодатель и Профсоюз на постоянной основе осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодежью, организуют взаимодействие с ветеранскими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам из числа бывших работников Университета.

Форма, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

7.8. Помимо локальных нормативных актов, принимаемых в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Устава НИЯУ МИФИ, договоренности между Университетом и представителями обучающихся Университета по вопросам защиты их прав и интересов оформляются в виде соглашений, заключаемых на локальном уровне.

7.9. Особенности обеспечения трудовых прав Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии Российской Федерации:

7.9.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством Российской Федерации трудовые права Работников, указанных в пункте 7.9 настоящего коллективного договора:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или

войска национальной гвардии Российской Федерации;

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора;

- возобновить действие трудового договора в день выхода Работника на работу после окончания периода приостановления;

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работника время в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у Работодателя;

- соблюдать право граждан на возобновление трудовых отношений в течение 3 (трех) месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, с преимущественным правом трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, которую они занимали до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В случае отсутствия вакансии по такой должности Работодатель предлагает другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана Работнику по состоянию здоровья.

7.9.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

7.9.2.1. Для Работников, возобновивших действие трудового договора после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- предоставление дополнительных дней отдыха для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- иные меры, предусмотренные локальными нормативными актами Работодателя;

7.9.2.2. Для членов семей Работников, указанных в пункте 7.9 настоящего коллективного договора:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для Работника и членов его семьи время;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей

мобилизованных граждан.

7.9.3. Работодатель вправе выплачивать Работникам, указанным в пункте 7.9 коллективного договора, материальную помощь в период приостановления действия трудового договора, а также после возобновления трудового договора в порядке и размерах, определяемых локальными нормативными актами Работодателя.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, соглашениями (генеральным, отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) и др.), Уставом НИЯУ МИФИ, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель и Профсоюз обязуются сотрудничать в рамках законодательства Российской Федерации по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавая право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование Сторон по всем вопросам, относящихся к их компетенции.

8.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей Университета и его структурных подразделений, других должностных лиц Университета. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с информацией о деятельности Профсоюза, о социальном партнёрстве в Университете.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу помещение и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование транспортные средства, оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы с учетом имеющейся финансовой возможности Работодателя.

Работодатель для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляет телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников из числа членов Профсоюза на основании их письменных заявлений в размере одного процента от их заработной платы.

По письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, Работодатель бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства указанных Работников, в том числе из заработной платы, в размере, определенном в письменном заявлении Работников.

Исходя из имеющихся финансовых возможностей Работодатель, в том числе обособленные структурные подразделения Работодателя, вправе перечислять на счет Профсоюза денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы Профсоюза.

8.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам с соблюдением требований, установленных законодательством Российской Федерации.

8.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. В Университете контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется Сторонами на равноправной основе.

9.3. Профсоюз в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и об итогах выполнения настоящего коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений настоящего коллективного договора.

9.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора.

9.5. Работодатель, уполномоченные лица за неисполнение настоящего коллективного договора и (или) нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6. Если условия финансово-хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или имеется иной риск потери Работниками рабочих мест, по взаимному согласию Сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующее дополнительное соглашение к настоящему коллективному договору.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

10.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии со статьей 401 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Подписанный Сторонами настоящий коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

10.5. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения его типа, реорганизации Университета в форме преобразования, а также в случае прекращения трудового договора с ректором.

Приложение
к коллективному договору НИЯУ МИФИ
на период с 16.12.2024 по 15.12.2027

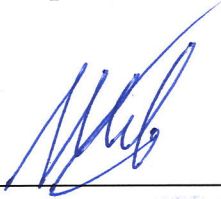
Перечень гарантий и компенсаций,
предоставляемых работникам НИЯУ МИФИ,
занятым на работах с вредными условиями труда

Гарантии и компенсации, предоставляемые по результатам специальной оценки условий труда	Класс условий труда			
	Вредные, класс 3			
	Подкласс			
	3.1	3.2	3.3	3.4
Повышенная оплата труда, процентов от оклада	12	16	20	24
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, календарных дней	нет	14	18	22
Сокращенная продолжительность рабочего времени, часов в неделю	нет	нет	36	36
Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	да	да	да	да
Досрочное назначение страховой пенсии	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда
Предоставление лечебно-профилактического питания	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда

Предоставление молока или равноценных продуктов	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда	В соответствии с картами специальной оценки условий труда
--	--	--	--	--

От работодателя:

Ректор



В.И. Шевченко

«02» *декабрь* 2024 года



М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников и
обучающихся



Д.А. Купцов

«02» *декабрь* 2024 года



М.П.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

28 (двадцать восемь) листа (ов).

Ректор НИИТУМ ИФПИ

В.И. Швеченко

