

Решение о заключении
коллективного договора
принято конференцией
работников и обучающихся
ФГБОУ ВО МГППУ
(протокол №1 от 17.04.2023)

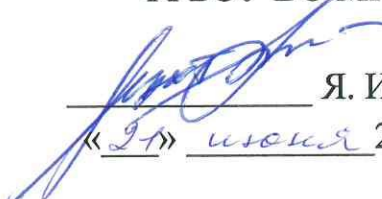
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Московский государственный психолого-педагогический университет»
на период с 17 апреля 2023 года по 16 апреля 2026 года



От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО МГППУ


А. А. Марголис
«21» июня 2023 года

От работников:
Председатель Совета работников
ФГБОУ ВО МГППУ


Я. И. Кухтеня
«21» июня 2023 года



Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения, заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет», именуемое далее «Работодатель», в лице ректора Марголиса Аркадия Ароновича, действующего на основании Устава, и работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет», именуемые далее «Работники», в лице своего представителя – председателя Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ Кухтеня Яны Игоревны, действующего на основании решения Конференции работников ФГБОУ ВО МГППУ по формированию представительного органа работников от 05 июля 2017 года (протокол № 1), решения Конференции работников ФГБОУ ВО МГППУ по формированию нового состава Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ от 10 июня 2019 года (протокол № 2), решения Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ от 05 июля 2019 года (протокол № 1) по отдельности далее именуемые «Сторона», а вместе – «Стороны».

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работников в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным окладам (должностным окладам) в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Труд Работников оплачивается в соответствии с положением об оплате труда работников, утверждаемым Ученым советом ФГБОУ ВО МГППУ с учетом мнения Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ, и штатным расписанием, утверждаемым ректором ФГБОУ ВО МГППУ.

2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми ректором ФГБОУ ВО МГППУ с учетом мнения Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ (далее – Правила внутреннего трудового распорядка).

2.4. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполняемой им работы, переводится в кредитную организацию на личный счет Работника, указанный в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с требованиями статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), Работнику производятся соответствующие доплаты.

2.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее

двух третей средней заработной платы Работника.

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

2.9. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10. Исходя из финансовых возможностей, Работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного состава, непрерывно проработавшим в ФГБОУ ВО МГППУ, по ходатайству руководителя структурного подразделения, по результатам работы, Работодатель может установить единовременную выплату, в соответствии с нижеуказанным стажем работы у Работодателя по основному месту работы на полную ставку:

- от пяти лет до десяти лет – до 10000,00 руб.;
- от десяти до пятнадцати лет – до 15000,00 руб.;
- от пятнадцати до двадцати лет – до 20000,00 руб.;
- от двадцати лет и выше – до 25000,00 руб.

Основным документом для определения стажа работы у Работодателя, дающего право на получение единовременной выплаты по настоящему пункту является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы. Единовременная выплата производится на основании приказа ректора ФГБОУ ВО МГППУ.

2.11. Исходя из финансовых возможностей, юбилярам (работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет и каждые последующие пять лет), Работодатель может установить единовременную выплату ко дню рождения, пропорционально занимаемой доле ставки от должностного оклада, при стаже работы у Работодателя по основному месту работы:

- от одного года до трех лет – четверть должностного оклада;
- от четырех лет до пяти лет - половина должностного оклада;
- свыше пяти лет - один должностной оклад.

2.12. Исходя из финансовых возможностей, молодым специалистам (до 39 лет включительно), занимающим должности профессорско-преподавательского состава, научных работников, педагогических работников (не относящихся к профессорско-преподавательскому составу), Работодатель может установить единовременную выплату по результатам работы за учебный год, пропорционально занимаемой доле ставки от должностного оклада, при стаже работы у Работодателя по основному месту работы:

- от одного до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - полтора должностного оклада.

2.13. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки, в том числе в целях выполнения задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

3.2. Работодатель обеспечивает выплату единовременного пособия в случаях:

- а) гибели Работника на рабочем месте при наличии вины Работодателя на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;
- б) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания в размерах:
 - инвалидам 1 группы не менее 90 процентов годового заработка;
 - инвалидам 2 группы не менее 80 процентов годового заработка;
 - инвалидам 3 группы не менее 50 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные

Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и/или морального вреда.

3.3. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с Советом Работников ФГБОУ ВО МГППУ:

3.3.1. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти Работника от несчастного случая в период повышенной опасности, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее трех должностных окладов.

3.4. Исходя из финансовых возможностей, Работникам ФГБОУ ВО МГППУ по основному месту работы, по ходатайству руководителя структурного подразделения, представленного не позднее чем за две недели до начала очередного ежегодного основного отпуска, Работодатель может установить единовременную выплату к очередному ежегодному основному отпуску (его части продолжительностью не менее 14 календарных дней) один раз в календарный год, в размере половины должностного оклада пропорционально занимаемой доле ставки от должностного оклада.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 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.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), по личному заявлению предоставляется однодневный неоплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября или иная дата, установленная для первого дня учебного года).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося 9, 11 (выпускного) класса, по личному заявлению предоставляется однодневный неоплачиваемый отпуск в мае или июне соответствующего года.

4.5. Работнику, по личному заявлению предоставляется оплачиваемый дополнительный день отдыха, в день проведения вакцинации (в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и прививок по эпидемиологическим показаниям и (или) в связи со служебной необходимостью).

4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- ветеранам боевых действий - 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней;

- работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;

- работникам - обучающимся по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой нахождение промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, на подготовку и защиту выпускной квалификационной работы и сдачу итоговых экзаменов — 4 месяца; на сдачу итоговых экзаменов — 1 месяц.

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, либо настоящим Коллективным договором.

4.7. Работодатель предоставляет Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам — одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работникам-отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, на основании их письменного заявления ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям на основании письменного заявления Работника.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работников на охрану труда, по согласованию с Советом работников, и обязуется обеспечить:

5.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) с целью соблюдения норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Проведение первичной оценки профессиональных рисков на рабочих местах (далее – ОПР). Ежегодное проведение пересмотра профессиональных рисков на рабочих местах.

5.1.5. 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.

5.1.6. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.9. Снабжение Работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

5.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.11. 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.

Расследование и учет микроповреждений (микротравм) при обращении пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководству.

5.1.12. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.14. Вакцинацию работников согласно Национальному календарю профилактических прививок и прививок по эпидемическим показаниям.

5.1.15. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с видом экономической деятельности.

5.1.16. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

5.1.19. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.1.20. Ознакомление Работников с требованиями, правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

5.1.21. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. 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.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.3. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости (Работа России) письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя по согласованию с Советом работников ФГБОУ ВО МГППУ.

6.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды пособий и вознаграждений, положенных Работникам, в том числе носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Работодателя по согласованию с Советом работников ФГБОУ ВО МГППУ:

- увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев в размере среднего месячного заработка на каждого иждивенца;

- увольняемым Работникам пенсионного возраста - в размере не менее однократного среднего месячного заработка;

- увольняемым Работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее однократного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору Работника.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление материальной помощи в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом Работодателя, положением об оплате труда работников, утверждаемым Ученым советом ФГБОУ ВО МГППУ с учетом мнения Совета работников ФГБОУ ВО МГППУ в следующих случаях:

- а) связанных с погребением умерших Работников;
- б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей).
- в) при рождении ребенка;
- г) при регистрации брака, если брак регистрируется впервые;
- д) в иных случаях, устанавливаемых локальным нормативным актом, указанным в настоящем пункте.

7.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи и лицам с инвалидностью: создает необходимые правовые, экономические и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников и лиц с инвалидностью, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе содействует повышению квалификации молодых кадров.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен на период с 17 апреля 2023 г. по 16 апреля 2026 г.

9.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

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

9.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников путем рассылки по внутри университетской электронной почте в течение 5 рабочих дней после его подписания.

Текст Коллективного договора подлежит размещению на официальном сайте Работодателя в сети «Интернет».

9.4. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют соответствующие органы по труду, стороны социального партнерства, их представители.

9.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6. Настоящий Коллективный договор заключен в трех экземплярах и направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.7. Если условия деятельности Работодателя ухудшаются, по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

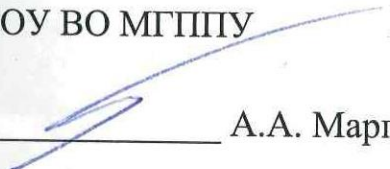
9.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора)

Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Коллективным договором.

ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя:

Ректор
ФГБОУ ВО МГППУ


_____ А.А. Марголис

« 21 » июня _____ 2023 г.

От Работников:

Председатель
Совета работников
ФГБОУ ВО МГППУ


_____ Я.И. Кухтеня

« 21 » июня _____ 2023 г.

М.П.



Принудовано и пронумеровано 15 (пятнацать) листов

Ректор ФГБОУ ВО МГППУ

Председатель Совета работников
ФГБОУ ВО МГППУ


А.А. Марголис


Я.И. Кухтенья

