

Министерство просвещения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Мордовский государственный педагогический университет имени  
М.Е. Евсевьева»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией (работодателем) и трудовым коллективом (работниками)  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Мордовский государственный педагогический университет  
имени М.Е. Евсевьева»  
на 2025-2028 годы

Коллективный договор принят на  
конференции научно-педагогических  
работников, представителей других  
категорий работников и обучающихся  
«05» декабря 2025 года

**От Работодателя:**

Ректор ФГБОУ ВО  
«Мордовский государственный  
педагогический университет  
имени М.Е. Евсевьева»

**От Работников:**

Председатель Объединённой первичной  
профсоюзной организации ФГБОУ ВО  
«Мордовский государственный  
педагогический университет  
им. М.Е. Евсевьева»  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



М.В. Антонова



О.С. Гришина

Саранск 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
4.	ОПЛАТА ТРУДА	12
5.	ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ	13
6.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	15
7.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	16
8.	ГАРАНТИИ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	19
9.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	21
10.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	23
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1	24
	ПРИЛОЖЕНИЕ 2	25
	ПРИЛОЖЕНИЕ 3	26
	ПРИЛОЖЕНИЕ 4	27
	ПРИЛОЖЕНИЕ 5	29

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева».

1.2. Коллективный договор не имеет обратной силы и действует с 29 декабря 2025 года по «29» декабря 2028 года.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева» (далее - Работодатель), в лице ректора Антоновой Марины Владимировны, действующего на основании Устава, и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева» (далее - работники), в лице Председателя Объединённой первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева» Профессионального союза работников народного образования науки Российской Федерации (далее – объединенная первичная профсоюзная организация, Университет) Гришиной Ольги Сергеевны, действующего на основании Устава объединенной первичной профсоюзной организации.

1.4. Работодатель обязуется ознакомить работников с настоящим Коллективным договором в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.5. Объединенная первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор

вносятся сторонами по результатам переговоров в рамках Комиссии, образованной из представителей работников и Работодателя приказом ректора Университета по согласованию с объединенной первичной профсоюзной организацией.

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

1.8. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. За неисполнение или нарушение условий настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

1.13. Направление Коллективного договора на ведомственную регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

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

## 2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, уставом Университета и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. Условия, предусмотренные ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, включаются в трудовой договор в обязательном порядке.

2.4. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов декана факультета и заведующего кафедрой определяется локальным нормативным актом, утверждаемым ректором Университета.

Претендент на должность педагогического работника обязан представить Работодателю копии документов, подтверждающих соответствие его квалификационным требованиям, и документы, подтверждающие отсутствие у него ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, предусмотренных соответствующими нормативными актами.

2.5. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета высшего учебного заведения - на срок, не превышающий 1 года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.6. Трудовой договор с работниками из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с его должностной инструкцией, уставом Университета, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.8. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и

критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы; размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (29 декабря 2020 г.) (зарегистрировано Рострудом 11 февраля 2021 г., регистрационный номер 1/21-23) и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют (помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации) работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в университете свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- родители, имеющие трех и более детей;
- награжденные государственными наградами в связи с научно-педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основах.

2.11. Увольнение по сокращению численности или штата педагогических работников производится преимущественно после окончания учебного года.

2.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами.

3.3. Норма учебной нагрузки научно - педагогических работников на период 2025-2028 годов устанавливается в размере до 900 часов в учебный год.

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.6. По согласованию между Работником и Работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться режим неполного рабочего дня или гибкий график работы, а в случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить работникам режим неполного рабочего дня.

3.7. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и в других случаях, допускается по письменному распоряжению ректора Университета с письменного согласия Работника и с учетом мнения объединенной первичной профсоюзной организации.

3.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, а также ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.9. Не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года Работодатель, с учетом мнения объединенной первичной профсоюзной организации, утверждает и доводит до сведения всех работников график отпусков на соответствующий год.

О времени начала отпуска, определенного графиком отпусков на соответствующий календарный год, работник должен быть извещен под роспись

не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, 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, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

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

3.12. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.13. При переносе отпуска на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, Работник имеет преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

3.14. Работникам (помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по решению Работодателя на основании письменного заявления Работника:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в начале учебного года – 3 дня;
- для проводов мужа, детей на службу в армию – 3 дня;
- для проводов мобилизованных супруга, супруги, детей, родителей – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для ликвидации бытовой аварийной ситуации – 2 дня;
- работающим инвалидам – 5 дней;
- для участия в похоронах супруга, супруги, детей, родителей, полнородных и неполнородных братьев и сестер, бабушек, дедушек, внуков – 3 дня.

3.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время (помимо категорий Работников, предусмотренных действующим законодательством) имеют следующие работники:

- одинокий родитель;
- женщины, имеющие двух и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на санаторно-курортное лечение.

3.16. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск

сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности университета.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по университету.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

3.18. Выходным днем для профессорско-преподавательского состава, руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала является суббота и воскресенье.

3.19 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами ректора Университета.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## **4. ОПЛАТА 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 с вредными условиями труда, 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), устанавливаемые в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева».

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются ректором Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности.

4.3 Заработная плата профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и прочего обслуживающего персонала выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 19 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 4 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

4.4 Положение об оплате труда пересматривается по мере необходимости.

## **5. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

5.1. Работодатель и объединенная первичная профсоюзная организация обеспечивают своевременное информирование (не реже 1 раза в год) членов коллектива о производственной и социально-экономической деятельности Университета и его подразделений.

5.2. Объединенная первичная профсоюзная организация, предоставляет возможность сотрудникам, нуждающимся в летнем отдыхе, приобрести путевки в базы отдыха, используя для этих целей средства социальной защиты

работников, социального страхования, бюджета объединенной первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель в рамках социального партнерства совместно с органами здравоохранения обеспечивает участие сотрудников в прививочных кампаниях, систематическом флюорографическом обследовании, периодическом медицинском осмотре.

5.4. Работодатель обязуется выплачивать сотрудникам университета на основании поданного заявления материальную помощь в размере средней заработной платы или должностного оклада сотрудника (при наличии федеральных средств):

- в связи с тяжелым материальным положением;
- на санаторно-курортное лечение;
- в случае смерти родителей, супруга, супруги, детей, полнородных и неполнородных братьев и сестер при представлении свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев;
- в связи с мобилизацией супруга, супруги, детей, родителей;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству объединенного профкома.

5.5. По решению объединенной первичной профсоюзной организации при наличии средств осуществляется частичная оплата лечения сотрудникам в особо тяжелых случаях в пределах бюджета объединенной первичной профсоюзной организации.

5.6. Работодатель может выделять при необходимости и возможности автотранспорт для оздоровительных и экскурсионных загородных поездок.

5.7. Объединенная первичная профсоюзная организация совместно с Университетом организывает новогодние праздники для детей преподавателей и сотрудников.

5.8. Работники, совмещающие работу с обучением, пользуются льготами, предусмотренными действующим трудовым законодательством и иными правовыми актами.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Преподаватели и сотрудники Университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации Работников на основе планов кафедр и других структурных подразделений.

6.2. Повышение квалификации научно-педагогических работников проводится не реже одного раза в три года в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, в высших учебных заведениях, ведущих научных организациях путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации.

Квалификация научно-педагогических работников организации должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1 н.

6.3. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.4.2. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173.1. ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

6.5. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Ежегодно заключается Соглашение между Работодателем и первичной профсоюзной организацией по охране труда и технике безопасности, проводится обучение, инструктаж и проверка знаний по охране труда всех работников.

7.2. Объединенная первичная профсоюзная организация Университета (подразделений) осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, санитарии должностными лицами университета (подразделений). К Работнику, нарушающему правила охраны труда, могут быть применены следующие меры: замечание, выговор, увольнение по ходатайству председателя объединенной первичной профсоюзной

организации.

7.3. В случае нарушения Соглашения по охране труда и техники безопасности ректор устанавливает персональную ответственность руководителей с компенсацией материального ущерба, нанесенного этими нарушениями, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.4. Штатным работникам и студентам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и от профессиональных заболеваний (оформивших инвалидность), или членам их семей выплачивается единовременное пособие в согласованных с объединенной первичной профсоюзной организацией размерах согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.5. Сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, предоставляются средства защиты в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Текущий ремонт помещений Университета, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществляется в плановом порядке с учетом предложений комиссии объединенного профкома по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Работодатель по представлению объединенной первичной профсоюзной организации может проводить внеплановый ремонт.

7.7. Работодатель содержит в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса и общежития, обеспечивает в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

7.8. За работу во вредных условиях труда работникам предоставляются льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7.9. В случае нарушения Соглашения по охране труда и технике безопасности в соответствующем подразделении его работники имеют право прекратить работу до момента ликвидации конкретного нарушения с оплатой времени вынужденного простоя в соответствии со средним заработком.

7.10. Работодатель завершает до 20 сентября все мероприятия по

подготовке к работе в зимних условиях во всех учебных, производственных помещениях и общежитиях.

7.11. Работодатель обеспечивает в учебных корпусах работу буфетов до 15.30, гардеробов с 08.00 ч. до 16.00 ч.

7.12. В лабораториях, на кафедрах и на территории Университета запрещается использование имущества Университета для проведения работ, не предусмотренных трудовыми договорами (контрактами).

7.13. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Университета.

7.14. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.15. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.16. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.17. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, Администрация должна предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.18. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.19. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.20. Работодатель возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим

право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.21. Работодатель осуществляет совместно с объединенной первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.22. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в университете. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры по их устранению.

## **8. ГАРАНТИИ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Объединенная первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить объединенной первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Университета о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях; беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда, вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

8.2. Работодатель обязуется соблюдать права и обеспечивать гарантии деятельности объединенной первичной профсоюзной организации, привлекать ее представителей к разработке проектов локальных нормативных актов,

затрагивающих трудовые права и профессиональные интересы работников.

8.3. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование к нему в объединенную первичную профсоюзную организацию.

Объединенная первичная профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет Работодателю мотивированное заключение по проекту в письменной форме.

8.4. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование объединенной первичной профсоюзной организации отремонтированное, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно-правовые документы.

Работодатель обязуется рассматривать предложения объединенной первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных, иных непосредственно связанных с ними отношений и в месячный срок сообщать свой мотивированный ответ.

8.5. Работодатель не вправе препятствовать представителям объединенной первичной профсоюзной организации посещать служебные помещения, где работают ее члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.6. Увольнение при сокращении численности или штата лиц, избранных в состав объединенной первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.7. Члены объединенной первичной профсоюзной организации на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзами, освобождаются от производственной работы с сохранением заработной платы.

8.8. Работнику, освобожденному от работы в университете в связи с

избранием его на выборную должность в объединенную первичную профсоюзную организацию, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника - другая равноценная работа в университете. В случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор с ним расторгается.

8.9. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в объединенную первичную профсоюзную организацию, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники.

8.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами объединенной первичной профсоюзной организации, Работодатель ежемесячно в безналичной форме перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Объединенная первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов объединенной первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями) и Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, отражающих нормы трудового права, экономических и социально-трудовых гарантий.

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.4. Совместно с Работодателем и работниками согласовывать меры по защите персональных данных работников.

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов объединенной первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.1.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.1.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

9.1.9. Участвовать в работе комиссий Работодателя по проведению конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-педагогического состава, по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда охране труда и других комиссий.

9.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения конкурсного отбора на замещение должностей профессорско - педагогического состава, а также аттестации педагогических работников Университета.

9.1.11. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.1.12. Выделять денежные средства из бюджета объединенной первичной профсоюзной организации на оказание материальной помощи остро нуждающимся работникам университета, являющимися членами объединенного профсоюза.

9.1.13. Организовывать и проводить культурно-массовую,

физкультурную и оздоровительную работу для работников, являющихся членами объединенной первичной профсоюзной организации и их детей для чего ежегодно выделять денежные средства из бюджета объединенной первичной профсоюзной организации.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10. Стороны договорились, что:

10.1. Соблюдают установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.4. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

Список должностей с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование должности
1	Рабочий по обслуживанию зданий (плотник) отдела капитального строительства и ремонта управления по административно-хозяйственной работе и строительству
2	Рабочий по обслуживанию зданий (электрик) отдела капитального строительства и ремонта управления по административно-хозяйственной работе и строительству
3	Рабочий по обслуживанию зданий (сантехник) отдела капитального строительства и ремонта управления по административно-хозяйственной работе и строительству

**Состав комиссии по общественному контролю за охраной труда:**

*Председатель:*

проректор по учебно-методической работе

*Члены комиссии:*

директор Департамента по ресурсам,

директор Департамента по воспитательной работе и молодежной политике,

начальник планово - финансового управления,

начальник учебно-методического управления,

начальник организационно-правового управления,

председатель Объединённой первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО

«Мордовский государственный педагогический университет им.

М.Е. Евсевьева» Профессионального союза работников народного образования и

науки Российской Федерации объединенного профкома.

**Перечень должностей и профессий, которые по правилам техники безопасности и типовым отраслевым нормам имеют право на получение специальной одежды и индивидуальные средства защиты**

<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты</b>	<b>Срок ношения в месяцах</b>
1. Водитель автомобиля	Перчатки хлопчатобумажные	6
2. Зав. складом	Халат хлопчатобумажный	12
	Рукавицы комбинированные	3
3. Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	12
4. Архивариус	Халат хлопчатобумажный	12

**План мероприятий по охране труда и технике безопасности,  
пожарной безопасности**

№ п/п	Наименование мероприятий	Содержание	Ответственные
1	Мероприятия по предупреждению несчастных случаев	1. Проводить регулярно инструктаж потехнике безопасности и охране труда	Инженер по охране труда и технике безопасности
		2. Обеспечивать работоспособность пожарной сигнализации в соответствии с требованиями федерального законодательства.	Начальник управления по безопасности
		3. Назначить приказом ответственных лиц за эксплуатацию газовых и электронагревательных приборов	Главный инженер
		4. Обеспечить все подразделения университета средствами индивидуальной защиты и аптечками первой медицинской помощи в соответствии с утвержденными нормами	Начальник управления по административно-хозяйственной работе и строительству
		5. Регулярно проводить контроль за состоянием противопожарной безопасности	Начальник управления по безопасности, ответственные за пожарную безопасность, охрану труда и технику безопасности факультетов, кафедр, лабораторий, отделов, складов, гаража, библиотеки
2	Мероприятия по предупреждению заболеваний на производстве	1. Производить санитарную обработку по уничтожению бытовых насекомых в помещениях учебных корпусов и общежитий	Начальник управления по административно-хозяйственной работе и строительству
		2. Регулярно проводить медицинский осмотр согласно Приказу Минздрава России от 28.01.2021 №29-н	Инженер по охране труда и технике безопасности

		всех сотрудников университета, работающих во вредных условиях труда	
		3. Организовать обучение и аттестацию сотрудников, выполняющих работы на электроустановках с присвоением им соответствующей группы допуска	Главный инженер

### **Список профессий и должностей, для которых обязательны периодические и предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры**

1. Все лица, поступающие на работу в МГПУ, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29-н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

2. Сотрудники университета, деятельность которых связана с обучением, для допуска к работе с несовершеннолетними обязаны оформить санитарную медицинскую книжку и проходить ежегодный медицинский осмотр (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18 февраля 2022 г. № 90-н «Об утверждении формы, порядка ведения отчетности, учета и выдачи работникам личных медицинских книжек, в том числе в форме электронного документа»).

Прошито и пронумеровано  
29 (двадцать девять) листов

Ректор



М.В. Антонова

