

Министерство образования Владимирской области  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«МУРОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Владимирская областная организация профсоюза работников народного  
образования и науки РФ

От работодателя:

И.о. ректора  
ГАОУВО ВО «МГПИ»

*Ладонкина*  
Н.А. Ладонкина  
«5» 11 2025 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников и студентов  
ГАОУВО ВО «МГПИ»

*Ильина*  
Н.А. Ильина  
«5» 11 2025 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

заключен на срок 3 (три) года  
602267, г. Муром, Владимирская обл.,  
ул. К. Маркса, 24  
(49234) 3-24-29

2025

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Министерство труда и занятости	
населения Владимирской области	
Рег.№	13918
от	10.11.2025
Подпись	
ФИО <i>Н.Р. Ладонкина</i>	

Настоящий коллективный договор ГАОУВО ВО «Муромский государственный педагогический институт» разработан на основании Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ, а также Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Владимирской области и Владимирской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2023-2026 гг.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между государственным автономным образовательным учреждением высшего образования Владимирской области «Муромский государственный педагогический институт» (далее МГПИ), в лице и.о. ректора Ладонкиной Н.А., именуемого далее «Работодатель», и работниками МГПИ в лице председателя первичной профсоюзной организации работников и студентов МГПИ Ильиной Н.А., именуемыми далее «работники», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МГПИ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МГПИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным соглашением.

1.3. Работники признают исключительное право Работодателя на планирование, Управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижения в должности, организацию повышения квалификации работников,

обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет (далее – Профком) полномочным представителем работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МГПИ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МГПИ, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МГПИ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МГПИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МГПИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение условий настоящего договора до окончания срока его действия.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Работодатель и профком в целях обеспечения социально-трудовых прав работников беспрепятственно предоставляют друг другу планы работы

1.14. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более 3-х лет.

1.15. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МГПИ непосредственно работниками и через Профком:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по реорганизации или ликвидации МГПИ; введения инноваций, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим Договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МГПИ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МГПИ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и

неопределенный срок. Срочный 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 её выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по инициативе Работодателя в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МГПИ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности).

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также повышения квалификации с учетом перспектив развития МГПИ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников;

3.2.2. Проводить аттестацию педагогических и руководящих работников и

работников общеотраслевых должностей МГПИ в соответствии с действующим законодательством;

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством;

3.2.4. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы, а также оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством;

3.2.5. Обеспечивать повышение квалификации педагогическим и другим работникам не реже чем один раз в 3 года.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Своевременно, не позднее чем за 2 недели до начала учебного отпуска, подавать заявление на его предоставление и справку-вызов из образовательного учреждения Работодателю;

3.3.2. Совершенствовать свое профессиональное мастерство, повышать уровень квалификации и иметь только первую и высшую квалификационную категории;

3.3.3. Овладевать и внедрять современные образовательные технологии в том числе информационно-коммуникационные (ИКТ);

3.3.4. Изучать и внедрять передовой опыт работы по своему направлению деятельности, постоянно быть в курсе современных тенденций в образовательной политике РФ, а также в своих образовательных областях;

3.3.5. Своевременно, в день получения больничного листа, сообщать об этом своему непосредственному руководителю;

3.3.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам (членам профсоюза), учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым

совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель. Инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физической культуры
4.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; преподаватель, ведущий занятия из

		курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
7.	Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер
9.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель,	Учитель общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, педагог дополнительного

	концертмейстер	образования
10.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФИ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре
11.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
12.	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
13.	Инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель	Воспитатель
14.	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютор
15.	Педагог дополнительного образования. педагог организатор, социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог
16.	Учитель, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
17.	Педагог дополнительного образования	Учитель (при совпадении профиля преподаваемого предмета)
18.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Мастер производственного обучения по профилю преподаваемой дисциплины
19.	Учитель, учитель-дефектолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)	Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности по

которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников;

- По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или отсутствия по другим уважительным причинам, продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине;
- Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую квалификационные категории проводится в форме собеседования.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников- не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.(ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового увольнения работников уведомление должно содержать

социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома и в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) проработавшие в МГПИ свыше 10 лет (ст. 179 ТК РФ);

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ);

4.3.3. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование;

4.3.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд занятости населения на обязательное медицинское страхование;

4.3.5. Проводить ежегодные медицинские осмотры работников за счет Работодателя.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников МГПИ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, обязанностями, возлагаемыми на них уставом МГПИ.

5.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала МГПИ устанавливается обычная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Привлечение работников МГПИ к работе в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех работников МГПИ. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к профориентационной, социально-педагогической, педагогической, организационной, хозяйственной и иной работе, необходимой для обеспечения уставной деятельности МГПИ и в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Работа в каникулярное время организуется по особому графику.

5.7. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть

заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

**5. 8. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать использование работников в соответствии с профессией и квалификацией;
- устанавливать учебную нагрузку с учетом квалификаций, преемственности исходя из количества часов учебного плана. Неполную учебную нагрузку устанавливать только с согласия работника;
- соблюдать предусмотренный законодательством порядок приема на работу, знакомить работников с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией; проводить необходимый инструктаж;
- заключать трудовой договор в письменном виде, в который не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим договором;
- предъявлять педагогическим работникам расписание занятий не позднее, чем за 5 дней до начала семестра;
- составлять расписание занятий исходя из требований санитарных норм и правил;
- привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных работников в исключительных случаях и на условиях предусмотренных законодательством;
- принимать меры к замене не явившегося работника;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждый полмесяца - 7 и 22 числа;
- помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право при оставлении на работе при сокращении штатов либо численности работников установить также лицам: одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего

- возраста; отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- предоставлять работникам в обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Помимо предусмотренных законодательством отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в связи со своей юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) - 3 дня; с похоронами родных и близких (мать, отец, брат, сестра) - 6 дней.

5.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется при приеме на работу.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики дежурств педагогических работников по МГПИ и общежитию, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания работников устанавливается всем работникам не менее 30 минут.

5.11. Преподавателям предоставляется 1 день в неделю для методической работы, которую они могут вести за пределами МГПИ. Методический день предоставляется при условии, если недельная нагрузка не превышает 24 часов и имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МГПИ осуществляется в соответствии с системой оплаты труда принятой в МГПИ.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области.

6.3. Оплата труда библиотечных и других работников МГПИ производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме не реже чем каждые полмесяца - 07 и 22 числа и перечисляется на банковскую карту работника.

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

6.6. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МГПИ устанавливаются согласно действующему законодательству по Владимирской области о системе оплаты труда работников государственных учреждений отрасли образования.

6.7. Оплата труда библиотечных и других работников МГПИ, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных учреждений.

6.8. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников МГПИ производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа (если документы находятся в МГПИ) или со дня предоставления документа о стаже;
- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификации - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени (кандидата, доктора наук) - со дня принятия

уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения(приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работников права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной в МГПИ), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст. 142 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсаций.**

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1.Оказывает материальную помощь работникам МГПИ из внебюджетных и бюджетных средств (в пределах фонда оплаты труда-ФОТ).

7.2. Создает условия для организации в МГПИ общественного питания (буфет, места для приема пищи).

7.3. Работодатель:

- по каждому несчастному случаю образует специальную комиссию по рассмотрению причин случившегося и по их предотвращению;
- в случае причинения вреда жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством;
- выплачивает пострадавшему надбавку, сверх положенного по закону пособия в размере 20% среднего месячного заработка (с учетом потери

трудоспособности);

- оказывает материальную помощь работнику в случае смерти членов его семьи;
- в случае гибели работника во время исполнения служебных обязанностей работодатель оплачивает затраты в соответствии со ст. 184 ТК РФ;
- с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, если он вследствие трудовогоувечья не может выполнять прежнюю работу, с сохранением среднемесячного заработка на период обучения.

При наличии средств работодатель осуществляет выплаты работникам в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет).

### **VIII. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами обязуется:

8.1. Обеспечить гарантии прав работников МГПИ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение безопасных современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить обучение, и проверку знаний требований охраны труда руководителей структуры подразделений и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МГПИ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим.

Повторный инструктаж по охране труда с работниками проводить два раза в год: до 15 сентября и до 15 марта.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.5. Обеспечивать приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятym на работах ,связанных с загрязнением (сантехник, дворник, электрик и др.).

8.6. Обеспечить аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой доврачебной помощи каждое учебное подразделение.

8.7. Иметь помещение для оказания медицинской помощи в общежитии МГПИ.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников МГПИ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Работодателя, в соответствии с требованиями ст. 227-231 ТК РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях ,утверженного постановлением Минтруда России от 24.10.2002, №73.

8.10. Проводить расследование несчастных случаев, произошедших с обучающимися во время учебно-воспитательного процесса и организованных мероприятий, осуществляемых под непосредственным руководством работника МГПИ или лица, назначенного приказом руководителя, если несчастный случай повлек за собой потерю трудоспособности (здравья) учащегося на один день и более в соответствии с медицинским заключением.

8.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

8.12. Сохранять место работы (должность) и заработок за работниками МГПИ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.13. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях МГПИ.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в кМГПИ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

8.15. Профком обязуется:

Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников МГПИ; проводить работу по оздоровлению детей работников МГПИ, а также культурно-массовую работу.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2,3 и 5 ч. 1

ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения Профкома.

9.5 Работодатель обязан безвозмездно предоставлять Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-досуговой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377ТК РФ).

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя(его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации МГПИ ,не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст. 374 ТК РФ).

9.9 Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МГПИ.

9.10 Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации

педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда.

9.11 Профком имеет право принимать участие в следующих решаемых работодателем вопросах:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТКРФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда, отклоняющиеся от нормальных (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- разработка мер по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны разрешают его в порядке, предусмотренном ст. 401-404 ТК РФ.

## **X. Обязанности Профкома.**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, а также права других работников МГПИ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.4. Участвовать в работе комиссий МГПИ по аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

10.6. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в связи со смертью близких родственников, на восстановление здоровья, по случаю юбилея, бракосочетания, рождения ребенка, и в других случаях, предусмотренных «Положением об оплате труда» на общих для всех работников МГПИ основаниях.

10.7. Осуществлять культурно-досуговую и физкультурно-оздоровительную работу в МГПИ.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель и работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его

положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников во II квартале каждого года.

11.4. Работодатель и работники рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Работодатель и работники соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.