От работодателя

Ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

_____ В.В. Блажеев

«03» сентября 2026 г.

От работников

Председатель профкома Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

_____ Н.М. Артёмов

«03» сентября 2026 г.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА)»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2026-2029 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 390 от 11.09.2026 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 7D0E331A64B360392E19995A56239317
Действителен 21.07.2026 - 14.10.2027
Владелец ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА)"
ФИО Блажеев Виктор Владимирович

Москва
2026

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен между работодателем – федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» (далее – Работодатель, Университет) в лице ректора Блажеева Виктора Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Университета в лице Артёмова Николая Михайловича, председателя объединенной первичной профсоюзной организации Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) работников и обучающихся Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюзный комитет, Профком), с другой стороны, далее совместно именуемыми Стороны.

1.2. Договор основывается на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, Отраслевом соглашении по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, утвержденном Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 г. (в редакции от 1 апреля 2024 г.) (далее – Отраслевое соглашение), Уставе Университета, Правилах внутреннего трудового распорядка Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), утвержденных приказом от 31 августа 2020 г. № 330 (далее – Правила внутреннего трудового распорядка), и иных локальных нормативных актах Университета.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по регулированию социально-трудовых отношений в целях защиты трудовых прав работников, установления льгот и преимуществ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

1.4. Положения Договора распространяются на всех работников Университета, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профессиональном союзе, за исключением пунктов, распространяющихся исключительно на членов профсоюза.

1.5. Профсоюзный комитет Университета, являясь руководящим органом первичной профсоюзной организации в период между конференциями работников и обучающихся, является полномочным представительным органом работников Университета, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, выполнении и прекращении Договора. Профком строит отношения с Работодателем на основе социального партнерства. При возникновении коллективных трудовых споров Профком выявляет причины их

возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования путем переговоров. Наличие в Университете других представительных органов работников не может использоваться для воспрепятствования деятельности первичной профсоюзной организации, в том числе связанной с выполнением Договора.

1.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения, затрагивающего права работников Университета, в том числе изданием локального нормативного акта, направляет проект локального нормативного или распорядительного акта с обоснованием позиции в Профсоюзный комитет для получения мнения Профкома в установленный законодательством и Уставом срок.

Профком не позднее 5 (пяти) рабочих дней (при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, – 7 (семи) рабочих дней) со дня получения проекта указанного локального нормативного акта (распорядительного акта) направляет в соответствующий орган управления Университета мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом распорядительного акта либо локального нормативного акта или содержит предложения по его совершенствованию, соответствующий орган управления Университета может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников Университета.

1.7. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений в Университете, и в месячный срок направлять Профкому мотивированное мнение.

1.8. Работодатель в случае необходимости информирует Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Университета по сравнению с условиями Договора, действуют новые нормы законодательства Российской Федерации без внесения изменений в Договор.

1.10. Договор устанавливает трудовые и социально-экономические гарантии работников. Работодатель с учетом финансово-экономического положения вправе устанавливать для работников льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с положениями настоящего Договора.

1.11. Договор вступает в силу со 2 сентября 2026 года, действует в течение 3 лет, соответственно – до 2 сентября 2029 года. Договор может быть продлен на срок до трех лет.

Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязуется:

2.1. **В рамках оформления и прекращения трудовых отношений:**

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

В случае избрания работника по конкурсу, в том числе на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы, срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета на срок не менее трех лет и не более пяти лет, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.1.2. При приеме на работу ознакомить работника (до подписания трудового договора) под подпись с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.1.3. Организовать работу по повышению квалификации педагогических работников, в том числе из числа профессорско-преподавательского состава; закреплению за педагогическими работниками наставников, установлению наставникам меры материального поощрения в размере и порядке, определяемых локальными нормативными актами; формированию и обучению кадрового резерва.

2.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости и Профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

2.1.5. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют следующие работники:

– совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

– работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан

предпенсионного возраста;

– лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2. **В рамках организации и учета рабочего времени:**

2.2.1.Обеспечивать соблюдение трудового распорядка в Университете в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

Для отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором может быть установлен иной режим рабочего времени.

2.2.2. Устанавливать для работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, как правило, шестидневную рабочую неделю в соответствии с расписаниями учебных занятий.

Общий объем нагрузки преподавателей определяется в соответствии с ежегодно утверждаемым локальным актом Университета и планом работы кафедры в пределах установленных законодательством норм рабочего времени.

Для научных работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя.

2.2.3. Установить право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной (научно-исследовательской) и другими видами работ, предусмотренных должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

2.3. **В рамках организации времени отдыха:**

2.3.1. Предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома.

По согласованию между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам на другое время с соблюдением порядка, установленного ТК РФ.

2.3.2. Работникам, для которых Университет является основным местом работы, успешно обучающимся в образовательных организациях высшего и (или) среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. Предоставлять работникам, для которых Университет является основным местом работы, по их заявлениям дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

– свадьбы работника – до 3 (трех) календарных дней;

– похорон близкого родственника или члена семьи (супруг(а), родители, дети,

родные братья и сестры) работника – до 3 (трех) календарных дней.

2.3.4. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.3.5. Педагогические работники, для которых Университет является основным местом работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется единовременно без сохранения заработной платы и может быть присоединен к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

Заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска в следующем учебном году подается в Управление кадров Университета не позднее 15 июня текущего учебного года с указанием срока его предоставления. При этом одновременно в длительном отпуске могут находиться не более 7 (семи) педагогических работников Университета и не более 1 (одного) работника в рамках одной кафедры.

2.4. **В сфере оплаты труда и иных социальных гарантий:**

2.4.1. Обеспечить осуществление оплаты труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и локальными нормативными актами об оплате труда работников Университета, принятыми с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.4.2. Работодатель и работники придерживаются общей тенденции о необходимости совершенствования системы оплаты труда в Университете, в том числе направленного на увеличение доли окладов (должностных окладов) в фонде оплаты труда, повышение мотивации к труду, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Университета.

2.4.3. Производить оплату труда работникам Университета в соответствии с локальными нормативными актами по оплате труда Университета, утверждаемыми с учётом мнения Профкома, в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, в том числе в зависимости от достижения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, и условий выполняемой работы и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерацией, закреплять показатели эффективности и результативности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в трудовом договоре работника. Университет в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов всех категорий работников, не ниже размеров, установленных Минобрнауки России, размеры выплат (надбавок, доплат), иных видов и мер материального поощрения.

2.4.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников

Университета учитываются следующие основные принципы:

– размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

– работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

– вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

– вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

– правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

– условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными законодательством и расширять его должностные обязанности;

– результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для изменения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

2.4.5. Установить меры социальной поддержки молодых педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Университета.

2.4.6. Обеспечить выдачу (рассылку на корпоративную электронную почту) расчетных листков (форма листков применяется Работодателем с учетом мнения Профкома), содержащих информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату каждые полмесяца:

до 01.01.2027 – 16 числа каждого месяца – за первую половину текущего месяца, 1 числа каждого месяца – за вторую половину предыдущего месяца;

с 01.01.2027 – 25 числа каждого месяца - за первую половину текущего месяца, 10 числа каждого месяца – за вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне дня выплаты.

2.4.8. Перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Ошибки в начислении и выплате заработной платы устранять в течение 3 (трех) рабочих дней с момента обращения работника в бухгалтерию

Работодателя.

2.4.9. В случае смерти работника, для которого Университет являлся основным местом работы, по заявлению близкого родственника, осуществлять возмещение расходов на погребение (в пределах свободных денежных средств, сформированных из прибыли) в размере не более среднемесячной заработной платы работника.

2.5. **В области охраны труда:**

2.5.1. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.5.2. Информировать Профком о несчастных случаях с работниками и обучающимися, причинах несчастных случаев, разработке совместных мероприятий по профилактике травматизма.

2.5.3. Ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, проведение иных мероприятий, обеспечивающих безопасные условия труда.

2.5.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 10%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации).

2.5.5. Обеспечивать рабочие места соответствующим технологическим оснащением, предохранительными устройствами, приспособлениями и другими средствами, обеспечивающими здоровые и безопасные условия труда.

2.5.6. Организовывать соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

2.5.7. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.5.8. Организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, 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.

2.5.9. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны

труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты; систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

2.5.10. Своевременно и по установленным нормам, с учетом специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков на рабочих местах обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

2.5.11. Содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса и общежития, обеспечивать в них нормальный температурный режим и освещение в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями. При несоответствии температурного режима и освещенности помещений санитарно-эпидемиологическим нормам организовывать длительные перерывы, улучшать микроклимат с помощью кондиционеров, вентиляторов, проветривания, обеспечения питьевой прохладной водой.

2.5.12. Организовывать работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, анализу причин травматизма; по проверке состояния зданий и помещений, включая общежития, их приемке после ремонта; контролю работы пунктов общественного питания, спортивных сооружений, подготовке зданий и помещений Университета к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период и других комиссий.

2.5.13. Организовывать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи с учетом норм, установленных законодательством Российской Федерации.

2.5.14. В целях обеспечения условий и охраны труда при проведении занятий по физической культуре и спортом регулярно проводить визуальные обследования состояния спортивных сооружений в порядке, установленном локальными нормативными актами.

2.5.15. Организовывать и проводить конференции, семинары, конкурсы, выставки, в том числе приуроченные ко Всемирному дню охраны труда, Дню здоровья в целях развития форм социального партнерства в сфере охраны труда, обобщения и распространения передового опыта работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, пропаганды вопросов охраны труда и здорового образа жизни.

2.5.16. Принимать меры по обеспечению контроля запрета курения на территории Университета в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

2.6. В части обеспечения деятельности профсоюза:

2.6.1. Признавать Профсоюзный комитет единственным и полномочным представителем работников Университета по социально-трудовым вопросам, в том числе при ведении коллективных переговоров о подготовке, заключению или изменению настоящего Договора.

2.6.2. Предоставлять Профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и доступ в Интернет; обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства для организации

поездок в рабочее время в рамках осуществления общественной деятельности (по заявкам).

2.6.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

2.6.4. Освобождать от выполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы работников, принимающих участие в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, а также при направлении их на профсоюзную учебу, на срок не более 5 (пяти) рабочих дней в году.

2.6.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Университета для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

2.6.6. Не препятствовать участию работников Университета в санкционированных органами государственной власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих профсоюзных органов и Профсоюзного комитета и направлены на защиту социальных и трудовых прав работников.

2.6.7. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета; выделять с этой целью помещение в согласованные сроки и порядке.

Не препятствовать представителям Профкома в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

2.6.8. Получать предварительное согласование Профсоюзного комитета при привлечении к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами профессионального союза (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания); соответствующего вышестоящего профсоюзного органа – в отношении председателя Профкома.

2.6.9. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профессионального союза, допускать только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председателя Профкома – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.6.10. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Университета или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Работники во исполнение настоящего Договора обязуются:

3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями, приказы, распоряжения и указания руководства, бережно относиться к имуществу Работодателя и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, а также содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов.

3.2. Незамедлительно оповещать Работодателя о невозможности по

уважительным причинам выполнять свою работу.

3.3. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

3.4. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся Университета (далее – Этический кодекс), содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и Университете.

3.5. Бережно относиться к имуществу Университета, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат.

3.6. Соблюдать требования охраны труда:

3.6.1. 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, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем в Университете, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

3.6.2. Использовать по назначению и исключительно в служебных целях переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество; не использовать имущество и средства связи, предоставленные Работодателем, в личных целях; нести в установленном порядке ответственность за причиненный виновными действиями (бездействием) ущерб.

3.6.3. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

3.6.4. 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.

3.7. Активно участвовать в пресечении нарушений локальных нормативных актов Университета, в том числе Этического кодекса.

3.8. Принимать участие в реализации программы развития Университета, в проводимых Работодателем научных и просветительских мероприятиях, а также мероприятиях по поддержанию порядка и чистоты на территории Университета.

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет во исполнение настоящего Договора обязуется:

4.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства (в том числе законодательства об охране труда), условий трудовых договоров, полнотой и своевременностью оплаты труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами по охране труда, настоящим Договором; в том числе изданием и исполнением локальных нормативных актов об оплате труда, охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка и иных актов, затрагивающих права и интересы работников Университета.

4.2. Организовывать проведение проверок состояния условий и охраны

труда в Университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором; работу технических инспекторов труда и (или) уполномоченных по охране труда Профсоюзного комитета по проведению визуальных осмотров (обследований) зданий (сооружений) и помещений Университета.

4.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в расследовании несчастных случаев с работниками и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний, в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

4.4. Оказывать правовую помощь работникам Университета и содействовать защите их трудовых прав.

4.5. Создавать и вести базу данных о малообеспеченных работниках, тяжело и длительно болеющих, одиноких родителях, многодетных семьях, неработающих ветеранах труда и других категориях работников, оказывает при необходимости материальную и иную помощь в организации оздоровления, похорон работников Университета.

4.6. Финансировать за счет профсоюзного бюджета приобретение новогодних подарков для детей до 14 (четырнадцати) лет работников – членов профсоюза; приобретение путевок для санаторно-курортного лечения работников, являющихся членами профсоюза; организацию поддержки членов профсоюза в части оплаты физкультурно-оздоровительных услуг и (или) услуг по организации отдыха и досуга, в том числе в структурных подразделениях Университета.

4.7. Организовать сохранность оборудования и помещений, предоставляемых Работодателем для проведения заседаний, хранения документации и др. в соответствии с локальными нормативными и распорядительными актами Университета.

Соблюдать требования информационной безопасности, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными и (или) распорядительными актами Университета, при использовании цифровых ресурсов, сервисов и инфраструктуры Университета; не допускать действий, которые создают или могут создавать угрозу информационной безопасности Университета, в том числе по получению несанкционированного доступа в информационные системы Университета.

4.8. Обеспечивать участие председателя и (или) представителей профсоюзной организации в работе Ученого совета Университета, а также постоянно действующих комиссий по аттестации педагогических работников, предварительной оценке кандидатов для избрания на замещения должностей из числа профессорско-преподавательского состава, комиссии по этике, комиссиям по разработке показателей эффективности труда и оценке результатов.

4.9. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в защите их прав на безопасные условия труда, компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в судах.

V. ИЗМЕНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Контроль за исполнением обязательств по Договору осуществляется его Сторонами. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг

другу всю необходимую информацию.

5.2. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение взятых на себя по Договору обязательств и мероприятий, не реже двух раз в год докладывает на заседании Профсоюзного комитета о ходе его выполнения, совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

5.3. Работодатель обязан, в том числе по инициативе Профсоюзного комитета, принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Договору.

5.4. Профсоюзный комитет осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств и своевременно информирует работников Университета о выполнении Договора.

5.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном для заключения настоящего Договора.

5.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Споры и разногласия между Сторонами Договора разрешаются путем переговоров.

Коллективный договор принят на Конференции работников и обучающихся Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) «2» сентября 2026 года

Всего пронумеровано, прошито и скреплено печатью 13 (тринадцать) *листов*

ВЕРНО:
Ректор *В.В. Блажеев*

