344

Принят на конференции работников и обучающихся
федерального государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования
«Московский политехнический университет»
« 01 » октября 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Московский политехнический университет»

От работодателя:

Ректор

_____ В.В. Миклушевский

«01» 10 2026 г.

От работников:

Председатель Профкома

_____ Н.М. Ниткин

«02» октября 2026 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 344 от 07.10.2026 г.

МОСКВА 2026

1. Стороны коллективного договора

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён между работодателем и работниками федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет» (далее – Университет) и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в Университете.

1.2. Юридическими Сторонами настоящего Договора являются:

- от имени работодателя – ректор Миклушевский Владимир Владимирович, действующий на основании Устава Университета и трудового законодательства (далее – Работодатель);
- от имени работников – Объединённая первичная профсоюзная организация Московского политехнического университета Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профком) в лице её председателя Ниткина Николая Михайловича, действующего на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. Общие положения

2.1. Договор заключён в целях:

- соблюдения трудового законодательства;
- обеспечения социальной защиты работников Университета, повышения их жизненного уровня;
- введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам;
- проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей;
- реализации принципов социального партнёрства, а также взаимной ответственности сторон.

2.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений в целях большей по сравнению с действующим законодательством защиты прав и законных интересов работников Университета на основании согласования интересов сторон.

2.3. Члены Профсоюза – работники Университета, входящие в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.4. Законодательной базой Договора являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), действующий Закон Российской Федерации

от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Устав Университета и другие локальные нормативные акты Университета, с которыми можно ознакомиться на официальном сайте Университета, в отделе контроля и делопроизводства и Профкоме.

2.5. Работники Университета поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором.

2.6. Профком выступает полномочным представителем работников при ведении переговоров по разработке и заключению Договора, осуществлению контроля за его выполнением, а также при реализации права работников на участие в управлении Университетом.

2.7. Работодатель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями в Университете.

2.8. Договор заключён от имени всех работников Университета вне зависимости от их членства в Профсоюзе и распространяется на всех работников независимо от времени вступления их в трудовые отношения с Работодателем.

2.9. Обсуждение Договора осуществляется на заседаниях Комиссии по подготовке, заключению и контролю исполнения коллективного договора (далее – Комиссия). Согласованный на заседании Комиссии Договор выносится на рассмотрение Конференции работников и обучающихся Университета.

Принятый на Конференции работников и обучающихся Университета Коллективный договор подписывается Работодателем и Профкомом.

2.10. Настоящий договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания. По соглашению Сторон настоящий Договор может быть продлён на срок не более 3 (трёх) лет.

2.11. Работодатель осуществляет уведомительную регистрацию Договора в уполномоченных государственных органах в течение 7 (семи) дней после его подписания.

2.12. Работодатель размещает подписанный Договор на официальном сайте Университета.

2.13. Контроль за исполнением Договора осуществляется Комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объёме их полномочий.

2.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств (за исключением форс-мажорных и приравненных к ним обстоятельств).

2.14.1. Ни одна из Сторон не несёт ответственности перед другой

Стороной за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, обусловленное действием обстоятельств непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, не поддающихся контролю Сторон, в том числе объявленная или фактическая война, военные действия, гражданские волнения, восстания, саботажи, забастовки, локауты, эпидемии, блокады, эмбарго, пожары, землетрясения, наводнения и другие природные стихийные бедствия, а также издание актов государственных органов или органов местного самоуправления, и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора.

2.15. Изменения и дополнения Договора рассматриваются на заседании Комиссии.

Согласованные на заседании Комиссии изменения и дополнения Договора выносятся на рассмотрение Конференции работников и обучающихся Университета.

Принятые на Конференции работников и обучающихся Университета изменения и дополнения Договора подписываются Работодателем и Профкомом и регистрируются в установленном порядке.

2.16. Работники принимают участие в управлении Университетом через своих представителей в порядке, предусмотренном статьями 52 и 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Стороны настоящего Договора установили, что принятие основных локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые права и интересы работников Университета, производится по согласованию с Профкомом.

2.18. Работодатель предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников университета, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям и иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.19. Стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности. Работодатель и Профком обязуются систематически информировать работников Университета (через приказы, решения учёного совета, решения выборных профсоюзных органов Профкома и другие информационные источники) по следующим вопросам:

- основные направления деятельности Университета;
- анализ эффективности работы Университета и его отдельных подразделений;
- финансово-экономическое положение Университета;
- решение социальных проблем;

• мероприятия по правовой защите работников;
• основные направления деятельности Профкома.

2.20. Моральное поощрение работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.21. Действие настоящего Договора распространяется на все структурные подразделения Университета, кроме обособленных структурных подразделений.

2.22. Филиалам Университета при отсутствии заключённых в филиалах Университета коллективных договоров руководствоваться настоящим Договором.

Положения, регулирующие правила внутреннего трудового распорядка в филиалах, систему оплаты труда, моральные поощрения и т.п., согласовываются с первичной профсоюзной организацией филиала (при наличии) и закрепляются в соответствующих положениях, которые утверждаются директором филиала.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами Работодателя после согласования с Профкомом.

3.2. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность ознакомления с Уставом Университета, настоящим Договором и другими локальными нормативными актами Университета.

3.3. Работники Университета обязуются:

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения работников и иные локальные нормативные акты Университета;

- качественно выполнять свои должностные обязанности.

3.4. Работодатель обязуется обеспечить работнику условия, необходимые для соблюдения им трудового распорядка и дисциплины труда в Университете. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.5. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре (эффективном контракте) определены трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда в соответствии с локальными нормативными актами

Университета.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами).

В случае заключения срочного трудового договора в нём указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. С научными и педагогическими работниками срочный трудовой договор заключается на определённый срок не более 5 (пяти) лет или на неопределённый срок.

3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.9. Объём учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих деятельность по программам высшего образования, устанавливается локальными нормативными актами на каждый учебный год, указывается в индивидуальном плане педагогического работника и не может превышать 900 часов аудиторной нагрузки (в том числе руководство магистрами, аспирантами) на одну ставку в учебном году. Норма часов педагогической работы не может превышать 1540 часов на одну ставку и включает в себя все виды работ: учебная, учебно-методическая и воспитательная, научно-исследовательская, организационная, а также другие, предусмотренные в рамках осуществления образовательного процесса.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объёме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.10. В случае длительной болезни педагогического работника установленный ему объём годовой учебной нагрузки перераспределяется в соответствии с законодательством.

3.11. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники (при прочих равных условиях) соответствующей квалификации, для которых место работы в Университете является основным.

3.12. Работодатель совместно с Профкомом способствует:

- созданию условий по обеспечению права педагогических, научных и иных категорий работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы

в образовательном пространстве, в том числе, требующем знания языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

- реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, и определяет меры регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование. Научные, педагогические и иные категории работников могут повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счёт средств Университета.

3.13. Работодатель обязан учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Единым квалификационным справочником. Изменение требований к квалификации педагогических, научных и иных категорий работников по занимаемым ими должностям, в том числе установленным профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория. При проведении аттестации работников Университета в состав комиссии включается представитель Профкома.

3.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за 2 месяца; если такое сокращение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.15. При экономической необходимости сокращения численности или штата работников Работодатель использует следующие меры:

• ликвидирует вакансии, ограничивает количество совместителей и временных работников;

• сокращает численность административно-управленческого аппарата;

• ограничивает совмещение профессий;

• осуществляет перевод высвобождаемых работников на вакантные места в Университете с их согласия и при условии соответствия их квалификационным требованиям;

• переводит работников (с их письменного согласия) на неполную ставку (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю);

• по возможности, не производит увольнение педагогических

работников в течение учебного года.

3.16. Работникам, предупреждённым об увольнении по сокращению штата, на основании личного заявления предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

3.17. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока (после предупреждения Работодателем о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.18. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют одинокие матери (отцы), многодетные родители, а также родители, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

При равной производительности труда и квалификации учитывается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата для следующих категорий работников:

- лица предпенсионного возраста за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- работники, проработавшие в Университете более 25 лет;
- работники, совмещающие работу с обучением;
- лица, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- члены Профсоюза.

3.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с учётом положений настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов университета.

3.20. Профком участвует в осуществлении контроля за правильностью нормирования и оплаты труда, вправе участвовать в рассмотрении жалоб и заявления работников по вопросам приёма и увольнения, условий труда

и заработной платы.

3.21. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров Работодатель и Профком на паритетных началах образуют комиссию по трудовым спорам.

3.22. Работодатель вправе осуществлять выплату материальной помощи работникам при увольнении по инвалидности нерабочей группы, установленной впервые и по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

4. Время труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Заработная плата работникам Университета выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (5-го и 20-го числа). Выплата заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

4.3. Для работников Университета, непосредственно не связанных с учебным процессом, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Для учебно-вспомогательного персонала подразделений, непосредственно связанных с учебным процессом, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. При выполнении отдельных видов работ в Университете допускается введение суммированного учёта рабочего времени.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, работающих на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю, а для профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

При составлении расписания занятий предусматривается ограничение по максимальному количеству студентов, а также устанавливается нагрузка преподавателей творческих специальностей и направлений подготовки с учётом специфики образовательного процесса в соответствии с локальным нормативным актом Университета и законодательством Российской Федерации.

4.5. На основании заявления работника Работодатель, при наличии возможности, сокращает до минимума число вечерних и утренних занятий, а также занятий по субботам для преподавателей – одиноких матерей и отцов, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста.

4.6. Работодатель при составлении расписания учитывает время на переезд преподавателей из одного корпуса в другой и предусматривает в течение одного рабочего дня не более одного такого переезда для одного преподавателя.

4.7. Работодатель, при формировании расписания занятий, вправе предоставлять преподавателю по его заявлению один день в неделю, освобождённый от аудиторной учебной нагрузки, для выполнения учебно-методической, научной и творческой работы.

4.8. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) может устанавливаться для некоторых работников, которые могут по распоряжению Работодателя (приказ Работодателя или уполномоченного им должностного лица) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной (недельной) продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения Профкома.

4.9. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней на основании приказа Работодателя.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными документами.

4.11. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней регулируется в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом. График ежегодных основных оплачиваемых отпусков на каждый последующий календарный год составляется не позднее 14 календарных дней до начала года.

4.13. График отпусков утверждается Работодателем с учётом пожелания работника и мнения Профкома на каждый календарный год. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.14. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается: для работников профессорско-преподавательского состава и категорий работников, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации, – 56 календарных дней; для иных педагогических работников – 42 календарных дня; для остальных работников – 28 календарных дней за исключением категорий работников, которым в соответствии с законодательством установлена иная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

4.15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом отпуск,

перенесённый на другой рабочий год, должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен.

4.16. Педагогические работники университета, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления с согласия непосредственного руководителя. Длительный отпуск является неоплачиваемым, не разделяется на части, может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску и не предоставляется работникам, работающим по совместительству.

4.17. Работникам, имеющим путёвки на лечение, с согласия Работодателя и учёта мнения Профкома могут быть предоставлены ежегодные оплачиваемые отпуска на основании их личных письменных заявлений об изменении утверждённого графика отпусков.

4.18. Супругам, работающим в Университете, предоставляется право на одновременное предоставление отпуска.

4.19. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании перечня профессий и должностей, утверждённых Работодателем с учётом мнения Профкома, предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

4.20. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель на основании письменного заявления работника может предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) и ветеранам труда – до 14 календарных дней;

- родителям и жёнам (мужьям) и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

- родителям, жёнам (мужьям) и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

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

4.21. Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

4.22. Работодатель на основании письменного заявления работника, с учётом мнения руководителя структурного подразделения и проректора (директора) по направлению деятельности вправе предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (как дополнительная мера социальной защиты в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет, – 3 (три) календарных дня;

- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, – 5 (пять) календарных дней;

- одиноким матерям (отцам) – 5 (пять) календарных дней;

- работникам, сопровождающим детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года, – 1 (один) календарный день;

- работникам, имеющим общий стаж работы в Университете:

от 10 до 20 лет – 1 (один) календарный день;

от 20 до 25 лет – 2 (два) календарных дня;
от 25 до 30 лет – 3 (три) календарных дня;
от 30 до 35 лет – 4 (четыре) календарных дня;
свыше 35 лет – 5 (пять) календарных дней.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в текущем календарном году, не переносится на следующий год.

Работодатель на основании письменного заявления работника, с учётом мнения руководителя структурного подразделения и проректора (директора) по направлению деятельности вправе предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни (как дополнительная мера социальной поддержки):

- работникам при рождении ребёнка - 5 (пять) календарных дней;
- работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников – 3 (три) календарных дня.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не могут быть разделены на части за исключением разделения путём исключения из периода выходных и нерабочих праздничных дней. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются в течение 6 (шести) месяцев со дня наступления события.

4.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

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

4.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия в соответствии с законодательством. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по соглашению сторон в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основании нормативно-правовых документов Российской Федерации, регулирующих оплату труда работников, и особенностей отраслевой системы оплаты труда, включающей профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы.

5.2. Работодатель обеспечивает равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работникам заработную плату. Заработная плата работникам Университета выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (5-го и 20-го числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы

производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется на лицевой счёт работника в банке либо выплачивается через кассу Университета.

5.4. При выплате заработной платы расчётный листок направляется работнику в электронной форме посредством личного кабинета работника.

5.5. Работникам могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество и (или) интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в основные обязанности работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины её установления.

5.6. Заработная плата работников, перешедших на дистанционную (удалённую) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объёме.

5.7. Дополнительный объём работы оплачивается в соответствии с трудовым законодательством. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим основаниям, оплачивается дополнительно по часовым ставкам при условии обязательного и своевременного представления соответствующих сведений и документов.

5.8. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и может составлять до 240 часов в год за исключением категорий работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе сверх 120 часов в год осуществляется с письменного согласия работника и при отсутствии у него медицинских противопоказаний. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с трудовым законодательством.

5.9. Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставляет другой день отдыха.

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

5.11. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работникам выплачивается компенсация в размере, предусмотренном статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Материальная поддержка работников производится в соответствии с Положением о материальной помощи (материальной поддержке) и выплатах к юбилейным датам, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.13. При проведении аварийных и неотложных работ в связи с чрезвычайными ситуациями каждый час сверхурочной работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивается работнику в размере его двойной часовой ставки

(части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада).

5.14. Работодатель один раз в год информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размере средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.2. Расходы на мероприятия по охране труда осуществляются в соответствии с действующими Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением.

6.3. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда работников в размере, предусмотренном планом финансово-хозяйственной деятельности Университета.

6.4. Работодатель обязуется 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 средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных периодических медицинских осмотров и может быть увеличен до 30 % сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведённых в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объёма средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (в ред. приказа Минтруда России от 11.07.2024 № 347н).

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

Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.6. Контроль за соблюдением охраны труда в Университете осуществляется в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице Профкома по охране труда в Московском политехническом университете, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.7. Работодатель обязуется создать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

6.8. Работодатель в соответствии с установленными нормами обеспечивает:

- бесплатную выдачу сертифицированной спецодежды, СИЗ и смывающих средств работникам, занятых на работах с загрязнением;
- микроклимат в аудиториях, компьютерных классах и на рабочих местах;
- нормальную работу и своевременный ремонт светового и сантехнического оборудования, включая туалетные комнаты во всех корпусах Университета;
- наличие аптечки первой помощи;
- пожарную безопасность, в том числе при проведении культурно-

массовых и спортивных мероприятий.

6.9. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, структурных подразделений и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с требованиями действующих санитарных правил и норм. При понижении температуры в помещениях ниже нормы или при повышении температуры в помещениях выше нормы Работодатель с учётом мнения Профкома переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением средней заработной платы.

6.10. Работодатель обеспечивает проведение вводного (при приёме на работу), первичного и периодического инструктажей работников по охране труда, производственной санитарии и правилам пожарной безопасности, и другим правилам охраны труда. Лица, не прошедшие инструктаж, к работе не допускаются.

6.11. Работодатель информирует работника, по его просьбе, об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.12. В Университете создаётся и действует на паритетных началах Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома.

6.13. Работодатель обеспечивает проведение обучения работников по охране труда и проверке знаний требований охраны труда.

6.14. Работодатель включает представителей Профкома в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссий по расследованию несчастных случаев.

6.15. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части охраны труда работников;
- предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников.

6.16. Профком осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.17. Работодатель совместно с Профкомом организует проведение профилактических мероприятий, направленных на здоровый образ жизни.

6.18. Работодатель организует проведение периодических профилактических медицинских осмотров работников в случае, предусмотренном законодательством.

7. Социальная защита (поддержка) работников

7.1. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет направления расходования денежных средств, выделяемых Социальным фондом России.

7.2. Работодатель выделяет денежные средства для решения социальных вопросов в согласованном с Профкомом размере из средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета.

7.3. Работодатель и Профком утверждают размеры материальной помощи (материальной поддержки), оказываемой работникам, по каждому из оснований для оказания материальной помощи, предусмотренному Положением о материальной помощи (материальной поддержке) и выплатах к юбилейным датам работников Московского политехнического университета, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

7.4. Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвалидов и участников ВОВ и других войн, ветеранам боевых действий, родителям, жёнам (мужьям) и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих троих и более детей или детей-инвалидов до 18 лет, одиноких матерей (отцов), опекунов, ветеранов труда, инвалидов.

7.5. Для организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий Работодатель предоставляет работникам спортивные залы в свободное от учебных или учебно-тренировочных занятий время на безвозмездной основе.

7.6. Работодатель и Профком организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.7. Работодатель организовывает работу медицинских пунктов.

7.8. Работодатель может производить (по предъявлении документов, подтверждающих произведённые расходы) частичную оплату медицинских услуг работникам в виде материальной помощи в соответствии с Положением о материальной помощи (материальной поддержке) и выплатах к юбилейным датам работников Московского политехнического университета.

7.9. Работодатель создаёт условия для организации питания работников. В договорах аренды закрепляется право Работодателя на осуществление контроля за выполнением арендатором требований санитарно-эпидемиологического законодательства.

7.10. Профком по согласованию с Работодателем вправе осуществлять контроль выполнения арендатором требований санитарно-эпидемиологического законодательства при организации питания в Университете.

7.11. Работодатель по согласованию с Профкомом предоставляет скидку (до 20 %) по оплате стоимости образовательных услуг работникам по основному месту работы и (или) их детям, получающим образование в Университете. Порядок и размер скидки устанавливаются отдельными локальными нормативными актами.

7.12. Профком по согласованию с Работодателем осуществляет следующие мероприятия:

- организует (способствует) приобретению путёвок работниками в санаторно-оздоровительные учреждения на отдых работников и их детей;
- способствует организации летнего отдыха детей работников;
- организует приобретение и комплектование новогодних подарков, заказ и оплату билетов на детские новогодние представления для детей работников Университета в возрасте до 14 лет;
- организует и проводит культурно-массовую работу с детьми работников Университета;
- организует и проводит культурно-просветительную работу, организует поездки и экскурсии для работников по историческим и культурным местам России, спортивные и командообразующие мероприятия.

7.13. Работодатель и Профком проводят совместную работу по организации и финансированию мероприятий, посвящённых празднованию:

- Нового года;
- Дня защитника Отечества;
- Международного женского дня 8 марта;
- Дня Победы 9 мая;
- юбилейных дат Университета;
- Фестиваль детского творчества «Умка»;
- других памятных дат.

7.14. Работодатель осуществляет меры по организации отдыха, санитарно-курортного лечения работников на имеющейся базе Университета за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета.

8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Профком действует на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством (Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другие нормативные акты).

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников Университета в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством.

8.3. Председатель Профкома в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Университета.

8.4. Председатель Профкома входит в состав учёного совета Университета, а председатели профсоюзных бюро – в состав учёных советов

факультетов.

8.5. Профком имеет право вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам. Работодатель обязуется в течение месяца рассмотреть предложения Профкома и представить мотивированное мнение по конкретному предложению.

8.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Договора, ежемесячно удерживает и перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы, указанной в заявлении работником, в размере членских профсоюзных взносов на условиях и в порядке, установленном Договором.

8.7. Работодатель ежемесячно безвозмездно перечисляет на счёт Профкома членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников – членов Профсоюза по их письменному заявлению.

8.8. Работодатель во взаимоотношениях с Профкомом использует локальные нормативные акты Университета по делопроизводству.

8.9. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Профкому:

• регулярно убираемые помещения по адресу: г. Москва, ул. Б. Семёновская, д. 38, ауд. В-201,202,203 с освещением, отоплением, охраной, мебелью, ремонтом;

• оргтехнику, канцелярские товары, средства связи (тел./факс), e-mail, лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Университет;

• доступ к существующей информационно-правовой системе Университета;

• помещения для заседаний, проведения собраний, оказывает разовые услуги по использованию транспортных средств;

• возможность размещения заказов на тиражирование информационных, полиграфических материалов, согласованных с Университетом;

• создаёт другие условия для обеспечения деятельности Профкома.

8.10. Сдача в долгосрочную аренду и перепрофилирование спортивных объектов, объектов соцкультбыта, баз отдыха производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом с учётом мнения Профкома.

8.11. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов Профкома и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласования с Профкомом. Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не может производиться без согласования с Профкомом.

8.12. Штатные работники Профкома обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными Договором и иными локальными нормативными актами, как и работники Университета.

8.13. На членов выборных коллегиальных органов Профкома, профбюро институтов (факультетов, кампусов) распространяются гарантии, предусмотренные статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.14. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, по согласованию с Работодателем и руководителями подразделений, освобождаются от неё для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время профсоюзной учёбы (до трёх дней в течение года) с сохранением заработной платы.

8.15. Работодатель и руководители подразделений Университета:

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении ими подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленными им законодательством Российской Федерации прав;

- оказывают помощь Профкому и способствуют укреплению действующей профсоюзной организации с целью обеспечения социального партнёрства.

8.16. Профком информирует работников и Работодателя о своей деятельности, оповещает о предстоящих мероприятиях, доводит до сведения материалы вышестоящих профсоюзных органов.

8.17. Профком совместно с Работодателем оказывает содействие работникам Университета при выдвижении их в выборные органы государственной власти и местного самоуправления.

8.18. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Профкому принадлежащие Работодателю либо арендованные им здания, сооружения, помещения и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.19. В случае возникновения коллективных трудовых споров передавать их на рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

8.20. При необходимости Профком может обращаться к Работодателю по вопросу создания парковки (стоянки) для личного автотранспорта работников Университета.

8.21. Профком совместно с Работодателем участвует в принятии решения о представлении к присвоению почётных званий и награждению ведомственными знаками отличия работников Университета.

8.22. По соглашению сторон Работодатель снижает учебную нагрузку председателю и заместителям председателя Профкома, не освобождённым от основной работы и замещающих должности профессорско-преподавательского состава.

8.23. При расторжении трудового договора между работником – членом Профсоюза и Работодателем с последующим заключением нового трудового договора (в течение шести месяцев), а также в процессе реорганизации Университета, работодатель считает действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов, а также не прекращает перечисления профсоюзных взносов работников и обучающихся – членов Профсоюза

в случае перехода работника на работу в другое структурное подразделение Университета, перевода обучающихся со специальности на специальность, поступления выпускников в магистратуру, аспирантуру или принятия выпускников на работу в Университет.

8.24. При удержании членских профсоюзных взносов Работодатель в соответствии со статьей 160 Гражданского кодекса Российской Федерации и частью 2 статьи 6 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» признаёт заявления работников – членов Профсоюза об удержании членских профсоюзных взносов, содержащие аналог собственноручной подписи, поданные с использованием личного кабинета в автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», аналогичными заявлениям, поданным в бумажном виде.

9. Дополнительные права членов Профсоюза

9.1. Профком, представляя трудовые права всех работников в области их коллективных прав и интересов, защищает индивидуальные трудовые права и интересы только членов Профсоюза.

9.2. Действия Профкома по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений направлены на урегулирование разногласий между членом Профсоюза и Работодателем до возникновения трудового спора.

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом Отраслевого соглашения Профком обязан уведомлять работодателя о составе выборных профсоюзных органов в течение 3 (трёх) дней с момента их избрания или изменения.

9.4. В случае возникновения индивидуального трудового спора Профком наделён правом по собственной инициативе или по просьбе своих членов обращаться с заявлениями в защиту их прав в органы, рассматривающие трудовые споры в соответствии с законодательством.

9.5. Для защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза Профком может оказывать им бесплатную правовую помощь и представлять их интересы в суде.

9.6. На локальном уровне Профком осуществляет свои защитные функции в процессе принятия управленческого решения Работодателя об увольнении членов Профсоюза по соответствующим основаниям, направляя Работодателю в письменной форме своё мотивированное мнение.

9.7. При сокращении численности или штата учитывается, при равной производительности труда и квалификации (п. 3.18 Договора), преимущественное право на оставление на работе членов Профсоюза.

9.8. Профком может выступать инициатором снятия дисциплинарного взыскания с члена Профсоюза.

9.9. Работники-члены Профсоюза могут пользоваться услугами Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.10. Членам Профсоюза может оказываться материальная помощь не только Работодателем, но и Профкомом из средств профсоюзной организации по основаниям, определённым решениями выборных коллегиальных органов Профкома в том числе:

- ритуальные услуги;
- бракосочетание;
- рождение ребёнка;
- юбилейные даты;
- поступлением ребёнка в первый класс;
- лечение, проведение медицинского обследования и операций;
- оздоровление и отдых;
- чрезвычайные ситуации (пожар, кража и т.п.).

9.11. Профком выделяет на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не менее 10 % профсоюзного бюджета.

9.12. По решению Работодателя председатель и члены выборных коллегиальных органов Профкома, имеющие трудовые отношения с Университетом, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнёрства.

9.13. Работодатель признаёт работу в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Университета и учитывает её при поощрении, аттестации, конкурсном отборе на замещение научных и педагогических должностей.

9.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы в Университете и замещающим должности профессорско-преподавательского состава, может быть снижена учебная нагрузка с учётом мнения кафедры.

10. Заключительные положения

Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации, смены типа учреждения, а также при смене руководителя Университета.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трёх) лет.

Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором.

Всего пронумеровано, прошнуровано и опечатано печатью:

23 (Двадцать три) л.

«02» октября 2026 г.

Должность Ректор

Ф.И.О. В.В. Шелепневский

Подпись _____