



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Московский архитектурный институт
(государственная академия)»

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

на 2024 - 2027 годы

**федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Московский архитектурный институт
(государственная академия)»
(МАРХИ)**

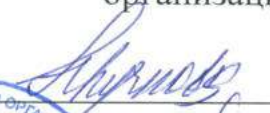
От Работодателя

От работников

Ректор МАРХИ

Председатель профсоюзной
организации

 Д.О. Швидковский

 Н.Г. Пучкова

2024 г.

2024 г.

Москва 2024 г.



Работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (в дальнейшем МАРХИ) в лице его представителя – Ректора МАРХИ, действующего на основании Устава МАРХИ, с одной стороны, и работники МАРХИ в лице представителя - Председателя Объединенной Первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов Московского архитектурного института (государственной академии)» Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – Первичная профсоюзная организация МАРХИ) Пучковой Натальи Григорьевны, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, на основании решения Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора (Протокол заседания Комиссии от "28" октября 2024 г.), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 13.4 Коллективного договора МАРХИ на 2024-2027 гг. от "17" сентября 2024 года, заключили настоящие изменения и дополнения к Коллективному договору о следующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор на 2024-2027 гг. от "17" сентября 2024 года:

1.1. Л.8 п. 2.16. изложить в следующей редакции:

"2.16. Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий и не допускать наличие 3 (трех) свободных от учебных занятий промежутков в расписании в один день¹.

Промежутки между учебными занятиями более 4 (четырёх) часов считаются простоем по вине Работодателя и оплачиваются в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя."

1.2. Л.9 п. 2.20. изложить в следующей редакции:

"2.20. Создавать условия для профессионального роста работников, предоставляя возможность подготовки и дополнительного профессионального образования по специальности не реже одного раза в три года в объеме не менее 36 часов за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности МАРХИ."

1.3. Л.11 п. 3.1. изложить в следующей редакции:

"3.1. Подготовка научно-педагогических работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование научно-педагогических работников МАРХИ, а также направление научно-педагогических работников МАРХИ (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации может осуществляться Работодателем на базе МАРХИ, в порядке, установленном локальными нормативными актами МАРХИ.

Кроме того, Стороны договорились о том, что: ". "

1.4. Л.12 п. 3.6. изложить в следующей редакции:

"3.6. В случае направления работника для прохождения подготовки работников

¹ П.3.1. Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

(профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с Положением о служебных командировках в МАРХИ, принимаемым Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ (статья 187 ТК РФ).".

1.5. Л.13 п. 3.10. изложить в следующей редакции:

"3.10. При направлении работников для прохождения подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования исходят из того, что:

- работник вправе отказаться от подготовки и получения дополнительного профессионального образования если Работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;

- направление работника из числа профессорско-преподавательского состава для подготовки и получения дополнительного профессионального образования за пределами рабочего времени возможно только с согласия работника;

- подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) осуществляются за счет средств Работодателя в структурном подразделении МАРХИ, определяемым локальными актами Работодателя."

1.6. Л.13 п.3.15. считать номером 3.11 и изложить в следующей редакции:

"3.11. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников."

1.7. Л.9 п. 2.24. изложить в следующей редакции:

"2.24. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам из числа учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала один свободный день в неделю для поиска нового места работы без оплаты".

1.8. Л.9 п. 2.26. изложить в следующей редакции:

"2.26. Расторгать трудовой договор с работником-членом ППО "МАРХИ" по пп. 2, 3, 5, 6а, 8 ч.1 статьи 81 ТК РФ только с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ, по всем остальным основаниям - в обычном порядке.²

При расторжении трудового договора с Председателем профсоюзной организации МАРХИ по инициативе Работодателя, учитывать требования ст. 374 ТК РФ, согласно которым уволить такого сотрудника можно: по основаниям, предусмотренным п. 2, п.3, п.5 ч. 1 ст. 81 ТК только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, по всем остальным основаниям - в обычном порядке."

1.9. Л.13 п. 3.8. изложить в следующей редакции:

"3.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное

² Процедура предварительного согласия разрабатывается Сторонами самостоятельно.

обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд МАРХИ за счет средств иных образовательных организаций."

1.10. Л.19 п. 5.8. изложить в следующей редакции:

"5.8. При выплате заработной платы бухгалтерия обязана извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно 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."

1.11. Л.19 п. 5.9. изложить в следующей редакции:

"5.9. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в установленные дни:

- за первую половину месяца - 20 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится, как правило, накануне этого дня."

1.12. Л.19 п. 5.14. изложить в следующей редакции:

"5.14. Оплата труда Работника при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном ст. 153 ТК и Положением об оплате труда в МАРХИ."

1.13. Л.19 п. 5.16. изложить в следующей редакции:

"5.16. 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, при этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (часть четвертая ст. 142 ТК РФ). Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте."

1.14. Л.24 п. 6.2.12. изложить в следующей редакции:

"6.2.12. Работодатель не допускает к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда."

1.15. Л.24 п. 6.2.16. изложить в следующей редакции:

"6.2.16. Проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при

поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

- обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;
- предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке."

1.16. Л.25 п. 6.2.23. изложить в следующей редакции:

"6.2.23. Согласно ст. 228 ТК РФ при несчастных случаях, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности МАРХИ, Работодатель выполняет следующие обязанности (при несчастных случаях, указанных в ст. 227 ТК РФ):

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать (в течение суток) о несчастном случае органы и организации - отделение Социального фонда России, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, Московскую федерацию профсоюзов, прокуратуру, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего в соответствии с порядком извещения о несчастных случаях согласно ст. 228.1 ТК РФ."

1.17. Л.27 п. 6.3.2. изложить в следующей редакции:

"6.3.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и Коллективной защиты."

1.18. Л.39 п. 6.3.2. изложить в следующей редакции:

"13.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 (трех) лет с 17.09.2024 по 16.09.2027.

До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями или заключить новый Коллективный договор."

1.19. Л.50 п. 1.4. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"1.4. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (МАРХИ) в лице ректора МАРХИ.

В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации в число

отников МАРХИ, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются а, работающие по трудовому договору и занимающие штатные должности научно-педагогических работников (педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу), должности административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного персонала и иных работников.

1.20. Л.50 п. 1.5. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"1.5. Правила утверждаются ректором МАРХИ по согласованию с Объединенной первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов Московского архитектурного института (государственной академии)» Московской городской организации общероссийского Профсоюза образования (далее - ППО "МАРХИ") в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменения и дополнения вносятся в Правила в том же порядке."

1.21. Л.52 п. 2.8. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

«2.8. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу в МАРХИ, предъявляет в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинскую справку об отсутствии заболевания, предусмотренного перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными

конами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом Российской Федерации трудовая книжка на работника не ведется).

Прием на работу без указанных документов не производится.

Кроме того, лицо, поступающее в МАРХИ на должность, требующую наличия высшего или среднего профессионального образования, обязано заполнить личный листок по учету кадров (анкету), написать заявление о приеме на работу."

1.22. Л.53 п. 2.12. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.12 При приеме на работу обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, и иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, в том числе федеральными законами в сфере образования, устанавливающими порядок, в соответствии с которым педагогические работники обязаны проходить предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя."

1.23. Л.53 п. 2.13. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.13. Прием на работу в МАРХИ оформляется трудовым договором. На основании заключенного в письменной форме трудового договора издается приказ ректора МАРХИ. Приказ ректора МАРХИ о приеме на работу объявляется работнику Управлением кадров МАРХИ под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа ректора МАРХИ должно соответствовать условиям заключенного трудового договора."

1.24. Л.53 п. 2.14. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.14. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник МАРХИ приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с

использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом."

1.25. Л.53 п. 2.15. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан:

- ознакомить работника с должностной инструкцией, разъяснить его права и обязанности (проводит руководитель структурного подразделения МАРХИ);
- ознакомить работника под подпись, с действующими в МАРХИ Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных работников, Коллективным договором, Кодексом этики МАРХИ, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами МАРХИ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (исполнитель – Управление кадров МАРХИ)."

1.26. Л.53 п. 2.16. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.16. Уполномоченное лицо Управления кадров МАРХИ ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в МАРХИ на основании трудового договора свыше пяти дней, если работа в МАРХИ является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)."

1.27. Л.53 п. 2.17. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.17. Порядок заполнения трудовой книжки регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Работодатель формирует информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет в соответствии со ст.66.1 Трудового кодекса Российской Федерации."

1.28. Л.53 п. 2.22. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.22. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает действие срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

О досрочном расторжении срочного трудового договора работник обязан предупредить Работодателя в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации."

1.29. Л.54 п. 2.25. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.25. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в МАРХИ, произвести с ним окончательный расчет в соответствии со ст.140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника Работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой."

1.30. Л.54 п. 2.26. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"2.26. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора (увольнении) производится в МАРХИ в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона."

1.31. Л.56 п. 4.1. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МАРХИ (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- требовать соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, а также требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в соответствии с Уставом МАРХИ;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- реализовывать иные права, предоставленные ему трудовым законодательством."

1.32. Л.59 п. 6.3. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"6.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законодательством или трудовым договором не реже чем каждые полмесяца – 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. На основании письменного заявления работника, заработная плата перечисляется на указанный работником счет в кредитной организации, либо на открытый Работодателем счет работника в кредитной организации (с оформлением банковской карты на имя работника). Работник вправе заменить кредитную организацию, в

которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Также на основании письменного заявления работника, заработная плата не реже чем каждые полмесяца может выдаваться работнику в кассе бухгалтерии МАРХИ."

1.33. Л.59 п. 6.6. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"6.6. Работодатель письменно извещает работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. С этой целью работникам МАРХИ в день заработной платы бухгалтерской службой выдаются расчетные листы по форме, утвержденной Работодателем с учетом мнения ППО "МАРХИ"."

1.34. Л.59 п. 8.5. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"8.5. До применения дисциплинарного взыскания от работника, нарушившего трудовую дисциплину, Работодателем должны быть затребованы письменные объяснения от такого работника. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, Работодателем составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания."

1.35. Л.59 п. 8.6. Приложения №3 изложить в следующей редакции:

"8.6. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 (двух) лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу."

1.36. Л.74 п. 14.5. Приложения №4 изложить в следующей редакции:

"1. Общая часть

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (МАРХИ) (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МАРХИ.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учетом изменений и дополнений);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (в действующей редакции);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973);
- Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (в действующей редакции);
- Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (в действующей редакции);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (в действующей редакции);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в действующей редакции);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 №342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Распоряжением Минобрнауки России от 17.12.2014 № Р-255 (в действующей редакции) «Об утверждении Методики по поэтапному переходу от действующих соотношений численности преподавателей и студентов, установленных нормативными правовыми актами для отдельных образовательных организаций высшего образования, к соотношениям численности преподавателей и студентов образовательных организаций высшего образования, определенным по специальностям и направлениям подготовки»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Уставом МАРХИ и Коллективным договором.

Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАРХИ и его неотъемлемой частью."

1.37. Л.73 п. 11.1. Приложения №4 изложить в следующей редакции:

"11.1. Штатное расписание педагогических работников занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых утверждается ректором МАРХИ на календарный год.

К должностям педагогических работников занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (подраздел 2 раздела 1

номенклатуры должностей педагогических работников) с учетом требований профессионального стандарта, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 652н "Об утверждении профессионального стандарта Педагог дополнительного образования детей и взрослых", относятся должности: педагог дополнительного образования и старший педагог дополнительного образования."

1.38. Л.74 п. 12.1.3. считать номером 12.1.6 Приложения №4 и изложить в следующей редакции:

"12.1.6. Доплаты за работу во вредных (опасных) и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по итогам проведенной специальной оценки условий труда, на основании приказа Ректора МАРХИ с учетом мнения «ППО МАРХИ» в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации, при наличии в МАРХИ утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Проекты указанных документов готовятся руководителями структурных подразделений МАРХИ с соблюдением установленных требований, и объявляются приказом ректора МАРХИ."

1.39. Л.74 п. 14.5. Приложения №4 изложить в следующей редакции:

"14.5. В МАРХИ при выплате заработной платы каждый работник извещается о о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Для этих целей используется расчетный листок, форма которого утверждается приказом Ректора с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ. ".

2. Дополнить Коллективный договор на 2024-2027 гг. от "17" сентября 2024 года следующими статьями:

2.1. Л.9 п. 2.17 дополнить абз.3 следующего содержания:

"Работник, привлекавшийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, и если эта работа не компенсировалась предоставлением ему другого дня отдыха, то оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в МАРХИ системой оплаты труда".

3. Датой составления и подписания Приложения №8 «Соглашение по охране труда» считать дату "25" декабря 2023 года.

4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

5. Настоящие изменения и дополнения к Коллективному договору подлежат направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Действие вышеуказанных изменений и дополнений к Коллективному договору на 2024-2027 гг. от "17" сентября 2024 года распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

7. Настоящие изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу с момента подписания и являются неотъемлемой частью Коллективного договора на 2024-2027 гг. от "17" сентября 2024 года.

Представитель Работодателя
Ректор МАРХИ

 Д.О. Швидковский
"22"  2024 г.


Представитель работников
Председатель профсоюзной организации

 Н.Г. Пучкова
2024 г.


Университет

ЛИСТ 17

[Signature]

Д.О.ШВИДКОВСКИЙ

Председатель профсоюзной организации

Н.Г.Пучкова

2024

2024



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1585 ОТ 26.11.2024 Г.