



Коллективный договор утвержден на конференции работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН» (протокол от 22.12.2021 г. № 1)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ «СТАНКИН»
на 2022 - 2024 годы**

от работодателя:
И.о. ректора


В.В. Серебренный.
« 22 » декабря 2021 г.



от работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников


И.А. Байкин
« 22 » декабря 2021 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

– работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН» (в дальнейшем также ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», Университет), действующее в соответствии с Уставом, утвержденным приказом Министра науки и высшего образования Российской Федерации от 20.12.2018 № 1200 (далее – Устав Университета);

– представители работодателя – ректор, действующий на основании Устава Университета, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

– работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»;

– профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН» (далее – ППО Университета) Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза (далее - Профком).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ);

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

– Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»;

– Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы (далее – Соглашение).

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Заключение Коллективного договора осуществляется конференцией работников ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН». Коллективный договор подписывается от имени Работодателя – ректором Университета, от имени Работников – председателем Профкома Университета.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице его представителя – ректора ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН» или иного уполномоченного им лица;

— работники Университета в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают Профком и председатель ППО Университета.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников Университета под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.9. Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в срок не позднее десяти рабочих дней с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.11. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основании взаимной договоренности. Изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению Коллективного договора, утверждаются Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», подписываются ректором, председателем Профкома и оформляются в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются обязательными для исполнения.

1.12. Все последующие изменения настоящего Коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Университета реализуются в рамках утвержденного ректором Плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами, а также соответствующими органами по труду. Отчет об исполнении Коллективного договора утверждается на конференции работников и обучающихся один раз в год, публикуются на официальном сайте Университета.

1.14. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.15. Работодатель принимает решение с учетом мнения Профкома, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа предусмотрена ТК РФ, иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором и соглашениями.

По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, в том числе с учетом принимаемого сторонами регламента взаимодействия между работодателем (представителями работодателя) и профсоюзным комитетом.

1.16. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профкома, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в Университете, и в срок не позднее 14 календарных дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.17. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.18. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Университета, бережно относиться к имуществу Университета и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Университета, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Университете.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Университетом:

- учет мнения Профкома, согласование Профкомом, а также взаимодействие в иных формах в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, а также взаимных консультаций по социально-трудовым вопросам в Университете;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития Университета;
- участие в разработке и принятии (изменении) коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, Уставом Университета, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу.

2.1.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем.

2.1.2. Заключению трудовых договоров с различными категориями Работников предшествуют обязательные процедуры (конкурсный отбор, выборы, утверждение в должности и т.д.), предусмотренные трудовым законодательством, уставом Университета, Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности

педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», Положением о порядке выборов на замещение должности заведующего кафедрой в ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН».

2.1.3. Работники Университета могут работать по совместительству в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.1.4. Прием на работу Работников осуществляется Управлением персонала (далее – УП) Университета в соответствии с ТК РФ.

При приеме на работу до подписания трудового договора каждый Работник под подпись должен быть ознакомлен работником УП с уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При оформлении трудового договора сотрудник УП Университета знакомит вновь принимаемого Работника с утвержденной должностной инструкцией, условиями труда и условиями оплаты труда.

2.1.5. Перед проведением конкурсного отбора на замещение вакантных должностей научно-педагогических работников Работодатель в лице УП знакомит претендентов с квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора по замещаемой должности, Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников в ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН».

2.1.6. Работодатель в лице УП Университета перед проведением выборов заведующих кафедрами знакомит претендентов с квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора по замещаемой должности, Положением о порядке проведения выборов на замещение должности заведующего кафедрой в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН».

2.1.7. При привлечении к преподавательской деятельности Работников на условиях совместительства и (или) почасовой оплаты преимущество перед сторонними претендентами, при прочих равных условиях, имеют штатные Работники ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН» при том же уровне квалификации.

2.2. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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 определенного 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 учетом особенностей, установленных главой 49.1

ТК РФ, а также с учетом положений настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов Университета.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете могут заключаться на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава Университета и локального нормативного акта Университета.

В состав органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего коллективного договора, Устава Университета и локальных нормативных актов Университета.

2.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.6. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.8. Проведение аттестации педагогических работников в Университете в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем с учетом мнения Профкома (по согласованию с Профкомом).

2.9. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

2.10. Рассмотрение жалоб.

2.10.1. Трудовые споры между Работником и Работодателем рассматриваются в Комиссии по трудовым спорам Университета и/или в судебном порядке.

2.10.2. В случае поступления Работодателю или в Профком жалобы на действия или поведение Работника он имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

2.10.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.11. Поощрения.

2.11.1. За большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, за заслуги и достижения в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе Университета применяются поощрения в соответствии с Положением о порядке представления работников ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН» к государственным, ведомственным, региональным и внутривузовским наградам.

2.11.2. В Университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых после одобрения на заседании ученого совета утверждаются ректором Университета.

Работодатель обязуется:

2.12. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.13. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.14. Осуществлять прием работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства только в том случае, когда преподаватели, для которых Университет является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме.

2.15. Соблюдать предельную годовую норму учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава в объеме не более 900 часов в учебном году.

Локальный нормативный акт, устанавливающий в Университете такие пределы учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава, принимается по согласованию с Профкомом.

2.16. Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности.

При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, для которых работа в Университете является основной.

2.17. Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий и не допускать наличие 2 свободных от учебных занятий промежутков в расписании в один день.

При составлении расписания занятий предусматривается ограничение максимального количества студентов при проведении семинаров - одна группа (не более

30 человек), лабораторных занятий - 1/2 группы, при особых требованиях по технике безопасности группа разделяется на большее число подгрупп.

Работники, ответственные за порядок и оснащение лекционных аудиторий, определяются приказом ректора.

При проведении Работниками из числа профессорско-преподавательского состава занятий с лекционными потоками, превышающими 125 человек, предоставляются аудитории, оборудованные звукоусиливающей техникой и средствами технического обучения.

Перед началом учебного года, не позднее 28 августа, административно-хозяйственные службы сдают в эксплуатацию аудиторный фонд. Прием осуществляется по акту сдачи-приемки Комиссией, в состав которой входят представители Учебно-методического управления (далее – УМУ), Профкома.

При планировании расписания занятий не допускается превышение количества студентов над числом посадочных мест в аудитории. Лекционные потоки не должны превышать 150 человек.

2.18. Не планировать работу преподавателей со студентами-заочниками и сдачу экзаменов студентами всех форм обучения в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если преподаватель был привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, компенсация рассчитывается исходя из часовой ставки (части должностного оклада) за час работы. При этом если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, оплата производится в размере не менее одинарной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то работодатель компенсирует работу в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада (часть 4 статьи 153 ТК РФ).

При составлении расписания учебных занятий не допускается без согласия педагогического работника:

- планирование последнего учебного занятия (пары) текущего дня и первой пары учебных занятий на следующий рабочий день;
- планирование более четырех учебных занятий (пар) в день при нагрузке педагогического работника на одну ставку;
- разрыв между учебными занятиями (парами) более одного в день.

При составлении расписания учебных занятий принимается во внимание отдаленность учебного корпуса, расположенного по адресу: г. Москва, шоссе Фрезер, д.10. Занятия по возможности планируются по принципу закрепленности за одним корпусом в день.

2.19. Знакомить каждого педагогического работника с объемом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск под подпись.

2.20. Согласовывать с Профкомом вопросы, связанные с изменением организационно-правовой формы Университета, сокращением численности или штата работников, а также изменением условий труда работников.

2.21. Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с Соглашением.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования.

2.22. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Университета Работодатель предлагает Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники Университета уведомляются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.23. Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (наряду с лицами, указанными в статье 179 ТК РФ):

- совмещающих работу с обучением в образовательной организации при направлении на обучение работодателем;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- двух работников Университета из одной семьи;
- проработавших в Университете более 25 лет;
- отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

2.24. Расторгать трудовой договор с работником, являющимся членом Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5, 6 «а» и 8 части 1 статьи 81 ТК РФ с учетом мнения Профкома.

2.25. По соглашению между работником и работодателем работнику может быть выплачено выходное пособие при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Размер выходного пособия определяется соглашением сторон.

Стороны совместно:

2.26. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и определяют комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников и выплату дополнительных денежных сумм.

2.27. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете.

2.28. Разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в образовательной организации высшего образования, так и за ее пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических, научных и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.

Работодатель и ППО Университета обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Университете в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения в Университете, так и за его пределами;

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами, в т.ч. при дистанционном режиме работы;

- право необязательного присутствия в Университете педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования,

самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

— осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая один академический час учебной нагрузки за один астрономический час рабочего времени.

Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе Работников – матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или рабочего процесса.

В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН». Там, где по условиям работы это невозможно, Работнику предоставляется право отдыха и приема пищи в рабочее время.

В соответствии с ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются настоящим коллективным договором, положением об оплате труда работников, трудовым договором.

Применение сверхурочных работ руководством Университета может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, трудовым договором, по согласованию с Профкомом Университета. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя Университета, его заместителей, руководителей структурных

подразделений Университета и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

Работодатель не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков по согласованию с Профкомом.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

В исключительных случаях по соглашению сторон работнику может быть предоставлен отпуск, если он обратился к работодателю менее чем за 3 дня до его начала.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

3.5. При предоставлении очередного ежегодного основного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, а также научным работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в полном размере с учетом этих должностей.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск преподавателям и другим педагогическим работникам предоставляется, как правило, в каникулярный период.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Всем Работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск, который суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным).

3.6. Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- доктора наук - 48 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

- кандидаты наук - 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

Научно-педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых превышает 28 календарных дней и проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается работодателем по согласованию с Профкомом.

Дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором. Время начала и продолжительность указанных отпусков, а также возможность разделения их на части определяется по заявлению работника.

3.8. Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

3.9. Предусматривается возможность предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с сохранением места работы (должности).

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом Университета.

Условия и размер оплаты за время нахождения педагогического работника в длительном отпуске до одного года определяется в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Университета.

Объем учебной нагрузки сохраняется при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Университета.

В случае наступления нетрудоспособности в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске, данный отпуск продлевается по желанию работника на основании листка нетрудоспособности и письменного заявления.

Работодатель обязуется:

3.10. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными актами Университета.

3.11. Устанавливать для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.12. Устанавливать для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Время, свободное для педагогического работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и планом работы, работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. и находиться вне Университета.

3.13. Устанавливать ненормированный рабочий день для некоторых работников, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с утвержденным перечнем.

3.14. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

3.15. Утверждать график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года по согласованию с Профкомом. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом пожеланий Работников и мнения Профкома.

3.16. Знакомить работника с графиком отпусков в срок не позднее 10 календарных дней после его утверждения.

3.17. Извещать работника под подпись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.18. Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

3.19. Разделять отпуск на части или переносить его полностью на следующий рабочий год только с согласия работника.

3.20. По соглашению сторон предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение по медицинским показаниям, ежегодные оплачиваемые отпуска, в том числе с последующим внесением изменений в график отпусков.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.21. Предоставлять супругам, работающим в Университете, при желании право на одновременный уход в отпуск.

3.22. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств Университета работникам:

- с ненормированным рабочим днем – от 3 календарных дней;
- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – 7 календарных дней.

3.23. На основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака Работника, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.24. Предоставлять по согласованию с руководителем структурного подразделения Работнику дополнительные краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы помимо периодов, предусмотренных ТК РФ, в связи с регистрацией брака детей Работника – до двух календарных дней;

По представлению руководителя структурного подразделения ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться:

- работнику, имеющему родителей-инвалидов или мужа/жену инвалида – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим длительный стаж работы в Университете (ветеранам труда, ветеранам труда ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН») – до 30 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;
- одиноким матерям (отцам), другим законным представителям несовершеннолетнего ребенка – 14 календарных дней.

3.25. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени следующим категориям:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

— для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.26. По своей инициативе не направлять работников в неоплачиваемые отпуска.

3.27. Предоставлять учебно-вспомогательному и инженерно-техническому персоналу Университета ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы при наличии длительного стажа работы в Университете, высоких результатов работы по представлению руководителя подразделения и по согласованию с Профкомом:

- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- от 20 до 25 лет – 20 календарных дней;
- свыше 25 лет – до 30 календарных дней.

3.28. При наличии финансовой возможности выплачивать по письменному заявлению работника денежную компенсацию за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней.

3.29. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Денежная компенсация за часть неиспользованного в течение года очередного отпуска (для отпусков, превышающих 28 календарных дней) может предоставляться Работникам, как правило, при оплате очередного отпуска следующего года по письменному заявлению Работника за счет соответствующих источников финансирования Университета. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Работникам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- при исполнении Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
- по заявлению Работника при соглашении сторон.

3.30. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны при регулировании вопросов оплаты труда работников исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников Университета, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом:

- отраслевых рекомендаций по разработке и установлению систем оплаты труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в Университете системой оплаты труда на основании положения об оплате труда работников, которое разрабатывается с участием Профкома Университета.

4.3. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.5. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;
- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

4.6. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не

снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия уполномоченным органом;
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня по окончании указанных периодов.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию (банк).

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию (банк) несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа каждого месяца; за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

По всем видам платежей из зарплаты Работника не может быть удержано более 20% начисленной месячной заработной платы.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.10. Материальная помощь.

Материальная помощь оказывается Работникам как со стороны Работодателя, так и со стороны Профкома.

Материальная помощь может оказываться Работодателем и Профкомом: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (пожар и т.д.), матерям-одиночкам, молодым семьям, одиноким ветеранам труда ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», малообеспеченным семьям, отправляющим ребенка в первый класс, на проведение медицинских обследований, операций, лечения и по другим основаниям по заявлению Работника.

В случае смерти Работника Работодатель оказывает финансовую помощь семье умершего, размер которой утверждается решением ученого совета Университета.

4.11. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть зарплаты, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

Работодатель обязуется:

4.12. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.13. Обеспечивать формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская при этом:

- установления различных размеров, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в Университете;
- применения к ним понятия «минимальный»;
- определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.14. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов Российской Федерации производить индексацию заработной платы работников, установленной в трудовых договорах, на процент индексации фонда оплаты труда.

4.15. При выплате заработной платы выдать работнику расчетный листок (или предоставить в электронном виде) не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

4.16. Оплачивать труд работника при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации.

4.17. Устанавливать при совмещении профессий (должностей) доплату, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 23 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников Университета.

4.19. Осуществлять выплату пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в порядке, установленном для выплаты Работникам заработной платы.

4.20.1. Осуществлять оплату листков временной нетрудоспособности в установленные в Университете сроки выплаты заработной платы.

4.20.2. Осуществлять оплату труда Работникам, заменяющим заболевших преподавателей, производится за увеличение объема работы в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена. Оплата производится из средств фонда оплаты труда Университета.

4.20.3. Устанавливать стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные, региональные, отраслевые, внутривузовские награды, в соответствии с Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН» и другими локальными нормативными актами Университета.

4.20.4. Устанавливать Работникам к юбилейным датам единовременную выплату социального характера. К юбилейным датам относится возраст 50 лет и далее через каждые пять лет.

4.20. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.21. Направлять в региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации полученные от работника документы, необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности в рамках механизма «прямых выплат» (лист нетрудоспособности, справка о рождении ребенка и т.д.), в срок не позднее 5 календарных дней.

Стороны совместно:

4.22. Разрабатывают положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда в Университете, предусматривая в них в том числе:

— зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

— равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

— размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

— конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

— фиксированные размеры ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда;

— повышение уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам;

- механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени), особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.23. Участвуют в мониторинге заработной платы работников Университета, включая мониторинг размеров заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.24. Информировуют работников не реже одного раза в год об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда Университета и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- выборы представителей сторон в комиссию по социальному страхованию;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- условия для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ, для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также рекомендаций по направлению работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке учебных аудиторий, лабораторий, кабинетов и других помещений, пищеблока,

спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке Университета на готовность к новому учебному году и других комиссий.

5.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности функционирования Университета, охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

— до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

— до 30 процентов 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 объема 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.

5.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Университете в соответствии со статьей 212 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 года №438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

5.4. Предусматривать в штатном расписании службу охраны труда с подчинением непосредственно ректору, должности специалистов по охране труда с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в Университете.

5.5. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Университета.

5.6. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере, определенном статьей 157 ТК РФ.

5.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

Систематически проводить обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда с целью обеспечения качественного и соответствующего нормативным требованиям проведения специальной оценки условий труда в Университете.

5.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, не менее 4% ставки (оклада) (статья 147 ТК РФ), а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ) и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ), установленные в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников Университета.

5.9. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

5.10. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся студентов работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;
- обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

5.11. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

5.12. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.13. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом.

5.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в Университете. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Университете, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.16. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

- обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;
- предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

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

5.17. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

5.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению Профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

Проводить специальную оценку условий труда Работников с последующей сертификацией организации работ по охране труда в подразделениях Университета для:

- проверки соответствия требованиям существующих норм, планирования и проведения профилактических мероприятий по охране труда;
- обоснования представления льгот и компенсаций Работникам, занятым на тяжелых и вредных работах;
- рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации лабораторий, участков, оборудования, представляющих непосредственную угрозу для жизни и здоровья Работников;
- ознакомления Работников с условиями труда на рабочих местах;
- организации работы по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда.

Обеспечивать противопожарную безопасность в Университете в соответствии с нормативными требованиями.

5.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Университета от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

5.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, Московскую Федерацию профсоюзов, прокуратуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228.1. ТК РФ).

5.22. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда преподавателей физической культуры регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

5.23. Обеспечивать наличие аптечек для оказания первой помощи работникам.

5.24. Обеспечить в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 ТК РФ:

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам Университета сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;
- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

5.25. Работодатель утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем Университете;
- список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) Работодатель руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.4.1340 – 03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы». Устанавливаются перерывы: после первых 50 минут от начала работы – 10 мин., затем через каждые 45 минут - 15 мин.

Работодатель проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст.ст. 227 – 231 ТК РФ, действующих положений «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73) и «О расследовании и учете профессиональных заболеваний» (Постановление Правительства Российской Федерации от 15.12.2002г № 967).

Работники обязуются:

5.26. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»;

Выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

Бережно относиться к имуществу Университета, незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда;

Содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать Работодателя и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

5.27. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.28. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.29. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.30. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда ППО Университета о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

5.31. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя Университета о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Профком обязуется:

- способствовать реализации принимаемых административных мер по улучшению условий труда и быта;
- оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за состоянием охраны труда, проведении анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости;
- совместно со Службой охраны труда готовить предложения в раздел Коллективного договора по охране труда и контролировать их выполнение;
- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы оборудования;
- совместно с Работодателем содействовать обеспечению режима рабочего времени;
- осуществлять контроль предоставления отпусков;
- вести разъяснительную работу о необходимости экономии электроэнергии, тепла, воды.

Стороны совместно:

5.32. Обеспечивают работу в Университете коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома.

5.33. Осуществляют совместно с уполномоченными по охране труда ППО Университета контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

5.34. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвуют в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

5.35. Обеспечивают:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда Университета и оказание необходимой помощи и поддержки в ее деятельности; выборы уполномоченных по охране труда и представителей ППО Университета в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке учебных аудиторий, лабораторий, кабинетов и других помещений, пищеблока,

спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке Университета на готовность к новому учебному году и других комиссий.

5.36. Осуществляют контроль за безопасностью жизнедеятельности в Университете, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

5.37. Контролируют выполнение в Университете предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда ППО Университета.

5.38. Стороны определяют следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта учреждения в исключительных случаях:

5.38.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности дистанционной (удаленной) работы определяются в локальных нормативных актах Университета. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

5.38.2. Работодатель совместно с Профкомом для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определяет порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;
- контролирует обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;
- для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей устанавливает порядок работы с ПК (продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва, суммарное время непосредственной работы, индивидуальный подход по ограничению времени работы и др.).

VI. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

6.1. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития Университета, результатов аттестации педагогических и научных работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.

6.2. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и реализуют меры, направленные на:

- снижение текучести кадров в Университете, повышение уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества работников профессорско-преподавательского состава, имеющих ученые степени и звания, увеличение числа преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, и др.);

- создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием

Университета;

— обеспечение права педагогических и научных работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

— создание условий для подготовки кадров высшей квалификации из числа научно-педагогических и иных работников Университета, в том числе с использованием различных форм интеграции образовательной и научной (научно-исследовательской) деятельности в высшем образовании.

6.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических и научных работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической (научной) деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим и научным работником с учетом мнения работодателя и Профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться исходя из требований, соответствующих ФГОС ВО.

6.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) 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 (статья 187 ТК РФ).

6.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Университета.

6.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Университета по направлению Университета или органа, осуществляющего управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

6.8. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Университета, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

6.9. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

— работник вправе отказаться от получения дополнительного

профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;

— получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются за счет средств работодателя.

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

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель и профком обязуются:

7.1. Рассматривать в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН».

7.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях Профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников Университета, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Университета, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов, работников предпенсионного возраста, ветеранов (педагогического) труда, в том числе ранее работавших в Университете. Категории лиц, относящиеся к ветеранам (педагогического) труда, определяются Университетом самостоятельно в соответствии с положением о мерах социальной поддержки работников и ветеранов (педагогического) труда или иным локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с Профкомом.

7.4. Проводить культурно-просветительную работу, организуя льготные поездки и экскурсии для Работников по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов.

7.5. Оказывают содействие Работникам, имеющим право принимать участие в программах по улучшению жилищных условий.

Работодатель обязуется:

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

Привлекать Профком для формирования сметы на социальные нужды. Бухгалтерская работа по оформлению движения этих средств организуется Работодателем.

Создать для работников, относящихся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, необходимые условия труда и режима работы, в том числе обеспечивая доступ к месту работы и объектам социальной инфраструктуры Университета в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации указанных лиц.

Обеспечивать реализацию права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Не допускать снижения ранее достигнутого уровня социально-экономического положения Работников.

В пределах предоставленных ему полномочий, не допускать изменения организационно-правовой формы Университета без учета мнения конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН».

Организовать функционирование медицинского пункта в учебное время. Работодатель и Профком обеспечивают наличие медикаментов, лекарственных средств и медицинских приборов в медицинском пункте в объеме, необходимом для оперативной диагностики и оказания неотложной помощи.

Обеспечить медицинским обслуживанием по следующим направлениям:

- регулярная диспансеризация работников, работающих во вредных условиях;
- оказание частичной помощи в оплате медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции);
- заключение договора на медицинское обслуживание Работников в порядке добровольного медицинского страхования.

Заключить соглашение об информационном взаимодействии между отделением ПФР и Университетом в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

Обеспечить Работников качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых и буфетах.

7.7. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам Университета.

7.8. Проводить спортивную работу среди работников Университета, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.9. По обращению Профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Университета.

7.10. По заявкам Профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Университета и членов их семей.

7.11. Выделять средства от приносящей доход деятельности:

- на лечение, реабилитацию, оздоровление работников по медицинским показаниям;
- на проведение Профкомом культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;
- на финансирование мероприятий, посвященных празднованию государственных и профессиональных праздников, памятных и юбилейных дат Университета;
- на приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние елки для детей и внуков работников;
- на другие меры социальной поддержки.

7.12. Оказывать материальную помощь работникам в оплате медицинских услуг в случаях длительного лечения (сложное стационарное обследование, лечение, операции и т.п.), похорон, пожара, аварии и кражи в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с Профкомом.

Профком обязуется:

- вносить Работодателю предложения по составлению сметы на социальные программы, предусмотренные Коллективным договором;
- контролировать выполнение сметы на социальные программы;
- формировать предложения по выделению материальной помощи;
- осуществлять организационное сопровождение договора на добровольное медицинское страхование;
- участвовать в прикреплении Работников к поликлиникам по линии добровольного медицинского страхования;
- участвовать в формировании предложений о награждении Работников государственными, региональными, ведомственными, внутривузовскими наградами;
- проводить культурно-массовую и оздоровительную работу среди членов коллектива;
- организовывать работу по приобретению новогодних подарков для детей и внуков работников Университета;
- совместно с Работодателем организовывать мероприятия, посвященные празднованию Нового года, 8 Марта, Дня Победы, юбилейных дат Университета;
- проводить консультации по вопросам социальной защиты Работников.

VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями и обязуется соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников – независимо от членства в Профсоюзе. Председатель ППО Университета представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Университета в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель и Профком принимают меры по обеспечению представительства выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации в составах ученых советов Университета и его структурных подразделений, включая право Профкома на выдвижение кандидатуры председателя ППО Университета для избрания.

Председатель ППО Университета принимает участие в работе ректората, приглашается в обязательном порядке для участия в организуемых ректоратом заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности.

8.4. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников, и др.).

8.5. Работодатель не препятствует Профкому в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.6. Работодатель согласовывает с Профкомом решения по вопросам и в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными локальными актами.

8.7. Работодатель безвозмездно:

8.7.1. Предоставляет Профкому для обеспечения деятельности Профкома независимо от численности работников и членов Профсоюза:

- помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и проведения собраний работников;

- оргтехнику, канцелярские товары, средства связи, компьютерное оборудование в том числе для работы в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним информационно-телекоммуникационным сетям, которыми пользуется Университет;

- электронную почту и Интернет;

- возможность тиражирования информационных, полиграфических материалов, согласованных с Университетом;

- возможность использовать унифицированные формы документов Университета и внутреннюю сеть университета при реализации документооборота, в том числе электронного (СЭД);

- доступ к справочно-правовым системам, используемым в Университете;

- по необходимости имеющиеся транспортные средства.

8.7.2. Обеспечивает:

- охрану и уборку выделяемых помещений;

- бесплатное техническое обслуживание средств связи, оргтехники и компьютеров, множительной техники.

8.8. В целях исполнения требований статей 32, 377 ТК РФ, статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не допускается принуждение Профкома к:

- долевого участию в капитальном ремонте помещений, предоставленных Профкому для обеспечения его деятельности;

- заключению договоров страхования в пользу Университета имущества, передаваемого в безвозмездное пользование профкому;

- заключению договора страхования гражданской ответственности Профкома при эксплуатации помещений, переданных в безвозмездное пользование Профкому.

8.9. Работодатель ежемесячно при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, бесплатно перечисляет на счет ППО Университета, являющейся юридическим лицом, профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Конференцией ППО Университета, не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

8.10. Работодатель при обращении профсоюзных органов (Профкома, выборных органов Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования) предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

8.11. При расторжении трудового договора между работником - членом Профсоюза и работодателем по основаниям, не связанным с виновным поведением работника, и при заключении между ними нового трудового договора после увольнения, работодатель обязуется перечислять ежемесячно членский профсоюзный взнос из заработной платы такого работника на основании ранее поданного им заявления.

8.12. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда ППО Университета без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях Университета – без предварительного согласия

вышестоящего профсоюзного органа в Университете; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда ППО Университета допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.13. В целях обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников Университета, участия в управлении Университетом, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации работодатель вправе устанавливать ежегодно председателю ППО Университета (заместителю председателя ППО Университета, председателю профсоюзной организации структурного подразделения Университета) ежемесячную доплату на календарный год за счет средств работодателя из средств от приносящей доход деятельности.

Размер, порядок и условия установления и выплаты доплаты определяются положением об оплате труда работников Университета, иными локальными нормативными актами Университета, регулирующими вопросы оплаты труда.

8.14. Работодатель признает работу на выборной должности председателя ППО Университета, а также в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Университета и учитывает ее при поощрении, аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантной должности педагогического и научного работника, при разработке внутриуниверситетских положений по рейтингам институтов и кафедр.

Работодатель:

8.15. Сохраняет за освобожденными выборными профсоюзными работниками и штатными работниками аппарата ППО Университета социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

8.16. Освобождает членов Профкома и членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда ППО Университета, а также внештатных правовых инспекторов труда Профсоюза от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов вышестоящих выборных коллегиальных профсоюзных органов.

8.17. Включает Профком в список рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

8.18. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

8.19. По обращению Профкома информирует коллективно работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

8.20. Предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск членам профсоюзного актива ППО Университета:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – пять календарных дней;
- неосвобожденным заместителям председателя ППО Университета – три календарных дня;
- уполномоченным по охране труда – три календарных дня;
- внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза – три календарных дня.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ППО принимает на себя следующие обязательства:

9.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в Университете, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, мер социальной поддержки.

9.2. Участвовать в формировании системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов Университета.

9.3. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, и предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) по ним.

9.4. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнения Соглашения, настоящего коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Университета.

9.5. Принимать участие в разработке показателей и критериев эффективности труда работников.

9.6. Участвовать в определении порядка проведения индексации заработной платы.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями социально-трудовых прав работников, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью и своевременностью заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками;
- состоянием охраны труда в Университете силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих ППО Университета;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей (при ведении трудовой книжки по письменному заявлению работников в бумажном виде);
- правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, в том числе длительных отпусков сроком до одного года;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- расходом средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссии по социальному страхованию;

- соблюдением порядка проведения аттестации работников Университете;
- организацией питания работников в Университете, в том числе педагогических, научных и иных работников, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня.

9.8. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза, в том числе в подготовке документов, защите трудовых прав при обращениях в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд). Для работников, не являющихся членами Профсоюза, предоставляет вышеуказанные услуги на возмездной основе.

9.9. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда, комиссию по специальной оценке условий труда и др.

9.10. Заслушивать на заседаниях Профкома отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представителей работодателя о выполнении положений коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, соглашения по охране труда.

9.11. Представлять интересы работников в органах управления Университета и его структурных подразделений.

9.12. Участвовать в деятельности рабочих органов (комиссий), рабочих групп по вопросам социально-трудовых отношений и гарантий работников.

9.13. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и ветеранов труда в соответствии с принятым локальным нормативным актом Университета.

9.14. Устанавливать дополнительные гарантии для членов Профсоюза и ежегодно выделять средства согласно смете доходов и расходов ППО Университета по направлениям:

- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза;
- оказание материальной помощи и др.

9.15. Содействовать использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.16. Обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации работников.

9.17. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

9.18. Содействовать оздоровлению детей работников Университета за счет средств работодателя и информировать работников по вопросам организации отдыха.

9.19. Ходатайствовать перед работодателем о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Университета.

9.20. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Университета за счет средств работодателя и ППО Университета.

9.21. Оперативно рассматривать обращения членов Профсоюза в рамках своей компетенции.

9.22. Информировать ежегодно членов Профсоюза о результативности своей работы, деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов, программах Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, формировать, утверждать и доводить до сведения работников публичный доклад Профкома ППО Университета.

9.23. Способствовать участию членов Профсоюза в программах Московской городской организации Профсоюза, направленных на профессиональный и личностный рост, духовное развитие, оздоровление и отдых.

9.24. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ППО Университета ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере, установленном ППО Университета.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН

В целях осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, стороны обязуются:

10.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности, а также положения Соглашения и других соглашений, распространяющихся на работодателя и работников.

Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в Профком с целью информирования о ее деятельности.

10.2. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Университете.

10.3. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Университета.

10.4. Содействовать выполнению принятой в Университете программы развития и других документов стратегического характера, реализации принципа государственно-общественного управления в образовательной организации, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других созданных в Университете комиссий и рабочих органов.

10.5. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников Университета и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательной организации с правом совещательного голоса (статья 53.1 Трудового кодекса РФ).

10.6. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, получаемых от Минобрнауки России, Минпросвещения России и Профсоюза материалах, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Университета.

10.7. Совместно рассматривать предоставляемую работодателем Профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности Университета, связанными прежде всего с оплатой труда работников, и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.8. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

10.9. Включать представителей сторон в состав делегаций, рабочих групп и участников семинаров по обмену опытом работы с российскими и зарубежными партнерами.

10.10. Принимать конкретные меры по реализации рекомендаций и решений социальных партнеров на федеральном отраслевом уровне по регулированию социально-трудовых отношений, других совместных документов социальных партнеров по вопросам социально-трудового характера и осуществления социально-партнерского взаимодействия в образовательных организациях.

10.11. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми наградами, а также наградами города Москвы и наградами Университета, с использованием общественно-коллегиальных механизмов, включая предоставление права ППО Университета:

— выдвигать кандидатуры для награждения работников Университета ведомственными наградами и наградами города Москвы (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

— ходатайствовать по согласованию с Московской городской организацией Профсоюза перед образовательной организацией о награждении ведомственными наградами и наградами города Москвы председателя, членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательной организации;

— рассматривать кандидатуры для награждения в целях учета мнения Профкома ППО Университета.

10.12. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте образовательной организации положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Университете.

10.13. Обеспечивать по предложению Профкома оперативное размещение информации на профсоюзной страничке сайта образовательной организации.

10.14. Совместно рассматривать вопросы касающиеся реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете и источников финансирования.

10.15. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора. В противном случае Профком вправе реализовать свое право на внесение работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

10.16. Принимать меры по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующим органом по труду (уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы).

Стороны договорились и обязуются:

11.2. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на конференции работников не реже одного раза в год.

11.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

11.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель размещает в недельный срок после получения уведомительной регистрации в органе по труду копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Коллективный договор действует с «1» января 2022 года по «31» декабря 2024 года.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета.

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

12.5. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.6. Вносимые изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.