

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Московский институт электронной техники»

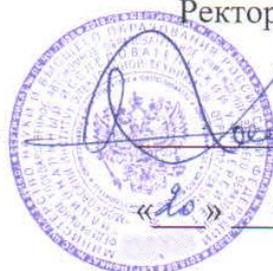
От работников:

От работодателя:

Председатель профсоюзной  
Организации МИЭТ

Ректор МИЭТ

  
И. М. Горбачева  
«do» 20 июня 2019 г.

  
В. А. Беспалов  
«do» 20 июня 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

федерального государственного автономного образовательного  
учреждения высшего образования «Национальный исследовательский  
университет «Московский институт электронной техники» (МИЭТ)  
на 2019—2022 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 482 от 04.07.2019 г.

Коллективный договор утвержден  
конференцией работников и обучаю-  
щихся МИЭТ  
20 июня 2019 г.

Москва  
2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения .....	5
3. Рабочее время и время отдыха.....	9
4. Оплата и нормирование труда .....	17
5. Социальные гарантии и льготы .....	20
6. Охрана и обеспечение комфортных условий труда .....	21
7. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза .....	25
8. Обязательства выборного органа Первичной Профсоюзной Организации .....	30
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	31
10. Заключительные положения .....	32
11. Приложение.....	33

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту — Коллективный договор, Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский университет «МИЭТ» (далее — работодатель, МИЭТ, Университет).

1.2. Сторонами при заключении и исполнении Коллективного договора являются:

работодатель в лице ректора МИЭТ Беспалова Владимира Александровича, действующего на основании Устава;

работники Университета, от имени которых выступает профсоюзная организация сотрудников и студентов МИЭТ (далее — профсоюзная организация), в лице её председателя Горбачевой Ирины Михайловны.

1.3. Коллективный договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018—2020 годы; Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Работники Университета поручают первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МИЭТ (далее — профсоюзная организация) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим коллективным договором.

1.6. Работодатель признает выборный орган профсоюзной организации (далее — профком) единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отноше-

ниями в Университете (ст. 11 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

1.8. Работодатель обязан ознакомить с текстом Коллективного договора всех работников Университета в течение 30 (тридцати) дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших Коллективный договор.

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

1.11. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до 3 (трех) лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.13. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Принципы социального партнерства.

Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающие:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государству в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;

- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, Коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Выдать направление для прохождения предварительного медицинского осмотра лицам, поступающим на работу в Университет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с Коллективным договором, уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключение трудового договора на замещение должности научного или педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводится в порядке и сроках, установленных за-

конодательством Российской Федерации, с учетом устава и локального нормативного акта Университета.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда при прочих равных условиях преимущество имеют работники Университета соответствующей квалификации.

2.2.8. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, чтобы каждый работник, при необходимости, мог за счет средств работодателя повысить квалификацию по своей специальности, в отношении работников профессорско-преподавательского состава (далее также — ППС) — не реже одного раза в 3 (три) года, в отношении других категорий работников — в сроки, предусмотренные трудовым законодательством, условиями трудового договора или по усмотрению работодателя. Локальные акты, регулирующие порядок и формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также планы осуществления такого обучения принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, установленными локальными нормативно-правовыми актами, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.3.1. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.5. Гарантии при сокращении численности или штата работников

2.5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком Университета не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников — не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым является увольнение 20 (двадцати) и более работников в течение 30 (тридцати) дней.

2.5.2. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 3 (три) месяца с разъяснением ему установленных законодательством гарантий и компенсаций;
- регулярно (не реже 3 (трех) раз) в этот период под подпись предоставляет работнику для перевода его на другую работу список вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемых работ, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, а также информацию о заработной плате на вакантных должностях. Работодатель обязан предлагать работнику вакантные должности, имеющиеся у него в данной местности.

2.5.3. При экономической необходимости сокращения численности или штата работников, работодатель обязуется в первую очередь использовать следующие меры:

- ликвидировать вакансии;
- оптимизировать расходы на содержание административно-управленческого персонала;
- ограничить по возможности совмещение профессий (должностей);
- провести переводы подлежащих высвобождению работников с их согласия на имеющиеся вакантные должности, которые соответствуют их квалификации;
- установить отдельным работникам (с их письменного согласия) неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю).

2.5.4. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, на основании личного заявления предоставляется 1 (один) оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

2.5.5. Расторжение трудового договора с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя производится только с учетом мотивированного мнения профкома.

2.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники по одной из следующих категорий:

- проработавшие в Университете свыше 20 (двадцати) лет;
- родитель (опекун, попечитель, приемный родитель), являющийся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию ребенка (детей) (родных или усыновленных) в возрасте до 16 (шестнадцати) лет;
- родители (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 (одного) года по полученной специальности;
- совмещающие работу с обучением;
- предпенсионного возраста (в течение 5 (пяти) лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

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

2.6.2. При увольнении по инвалидности (п.5 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации) работодатель обязуется выплатить работнику дополнительное выходное пособие в размере до 5 (пяти) МРОТ, по ходатайству профсоюзной организации размер выплаты может быть увеличен.

2.6.3. Работодатель обязуется выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае его отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.6.4. При увольнении работника в связи с сокращением штата, работодатель обязуется выплачивать дополнительное выходное пособие работникам, проработавшим в Университете длительное время:

- от 15 (пятнадцати) до 20 (двадцати) лет — 50% (пятьдесят процентов) должностного оклада;
- свыше 25 (двадцати пяти) лет — 100% (сто процентов) должностного оклада.

2.6.5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с совместно разработанным регламентом проведения проверок.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом, федеральными законами, а для педагогических работ-

ников, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также на основе Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.2. Для организации учебной и иной работы кафедры или института составляется единый план работ и индивидуальные планы преподавателей.

3.2.1. Преподаватель выполняет запланированный объем поручений на учебный год на основе индивидуального плана, который составляется им совместно с заведующим кафедрой, директором института, рассматривается на заседании кафедры и утверждается заведующим кафедрой, директором института. В течение учебного года при возникновении производственной необходимости заведующим кафедрой или директором института совместно с преподавателем может производиться корректировка индивидуального плана.

3.2.2. Виды учебной нагрузки педагогических работников распределяются в соответствии с должностью и квалификацией преподавателя, в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени ППС в рабочем году, а также разработанными в Университете нормами времени для расчета объема учебной работы, утверждаемыми решением Ученого совета Университета.

3.2.3. На основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при составлении расписания длительные перерывы между занятиями (более двух часов подряд), не связанные с их отдыхом и приемом пищи, допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы для всех работников сокращается на один час. Для родителей, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет продолжительность работы сокращается на 2 часа, за исключением задействованных в этот день в учебном, научном и непрерывном производственном процессе.

3.2.5. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего време-

ни за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

### 3.3. Сверхурочная работа

3.3.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, признается сверхурочной. Работодатель обязуется ограничить привлечение работников к выполнению сверхурочных работ, используя иные средства и возможности (заключение гражданско-правовых договоров с иными лицами для выполнения отдельных видов работ), в том числе в тех случаях, когда в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации допускается привлечение работников к сверхурочным работам.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в частности:

3.4.1. Работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в случаях, установленных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.4.2. При необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета в целом, либо его отдельных структурных подразделений, допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия.

3.4.3. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Университета.

3.4.4. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней на другие дни допускается по постановлению Правительства Российской Федерации (ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации).

### 3.5. Работа в ночное время

3.5.1. К работе в ночное время с 22 часов до 6 часов не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет.

3.5.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 (пяти) лет, а также опекуны детей указанного возраста, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

### 3.6. Совместительство

3.6.1. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в Университете (внутреннее совместительство) или в другой организации (внешнее совместительство).

3.6.2. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 (четырёх) часов в день.

3.6.3. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников на условиях полного рабочего дня.

### 3.7. Перерывы для отдыха и питания

3.7.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 (тридцати) минут и не более 2 (двух) часов, который в рабочее время не включается. Кроме этого, преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 (десяти) минут.

### 3.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска

3.8.1. Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней. Отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в каникулярный период.

3.8.2. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

3.8.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома Университета не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под подпись не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

3.8.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в Университете, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения 6 (шести) месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8.6. Супругам, работающим в Университете, предоставляется право на использование отпусков в одно время в соответствии с графиком отпусков, составленным с учетом пожеланий работников. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому, на основании его письменного заявления, может предоставляться соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.8.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок в случаях, предусмотренных законодательством. При переносе отпуска на следующий год, осуществляемом по инициативе работодателя с согласия работника, работник имеет преимущественное право выбора новой даты начала отпуска (периода).

3.8.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за 2 (две) недели.

3.8.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится с учетом пожеланий работника в случае его временной нетрудоспособности, наступившей во время отпуска, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.8.10. По личному письменному заявлению работника, имеющего путевку на лечение, очередной отпуск с согласия Работодателя может быть перенесен на период лечения.

3.8.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если, по соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск разделяется на части, то хотя бы одна из частей отпуска при этом должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

3.8.12. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска в случаях, не предусмотренных трудовым законодательством, осуществляется по усмотрению работодателя.

Учитывая, что согласно трудовому законодательству оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно в полном объеме, а график отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника, накопление работниками неиспользованных оплачиваемых отпусков не допускается.

Контроль своевременного использования работниками ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет отдел кадров и руководитель структурного подразделения.

Руководитель структурного подразделения несёт ответственность за планирование очередности отпусков и их своевременное и беспрепятственное использование работниками.

3.8.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (отпусков), либо по письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска (отпусков) могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (ст.127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8.14. Работнику, проработавшему 11 (одиннадцать) месяцев (для работников из числа ППС — 10 (десять) месяцев), компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.8.15. Работникам из числа ППС, заключившим трудовой договор с Университетом о выполнении учебной работы на условиях почасовой оплаты, выплачивается денежная компенсация за ежегодный оплачиваемый отпуск, компенсация включается в ставку почасовой оплаты труда.

### 3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

3.9.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.9.2. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным (или) опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

3.9.3. Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также гражданам, работавшим в зонах, подвергшихся радиационному загрязнению, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Законом Российской Федерации от 15.05.1991 N 1244-1 в зависимости от категории, к которой относится работник.

3.9.4. Работодатель на основании письменного заявления работника, по согласованию с профкомом, с учетом мнения руководителя структурного подразделения и проректора по подчиненности, вправе предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (как дополнительная мера социальной защиты в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет — до 5 (пяти) календарных дней в году;
- работникам, имеющим стаж работы в университете свыше 45 (сорока пяти) лет — до 5 (пяти) дней.

3.9.5. На основании приказа Минобрнауки № 644 от 31 мая 2016 г. «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и решения Ученого совета Университета, педагогическим работникам предоставляется отпуск на 1 (один) год (как правило, для написания учебников или научных работ) не ранее, чем по истечении 10 (десяти) лет непрерывной преподавательской работы. Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

### 3.10. Отпуск без сохранения заработной платы

3.10.1. В соответствии со статьей 128 ч.2 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель на основании письменного заявления работника может предоставлять ему дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

3.10.2. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в пп. 1—5 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ — до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы — до 3 (трех) недель в году;
- работающим инвалидам — до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) — до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- родителям и женам (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших из-за ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) — до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- всем работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 (пяти) календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет по согласованию с работодателем — до 14 (четырнадцати) календарных дней.

Кроме того, на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 3 (трех) календарных дней в году предоставляется:

- ветеранам труда;
- всем работникам в связи: с тяжелым заболеванием близкого родственника, с переездом на новое место жительства, с призывом детей на военную службу, с необходимостью сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября, с бракосочетанием детей работников.

3.10.3. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, предварительно поставив об этом в известность работодателя.

3.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных норматив-

ных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений;
- проводить среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения дисциплины отпусков и недопущении «накапливания» работником своевременно неиспользованных оплачиваемых отпусков, произошедшего в связи с действиями или бездействием работника, учитывая, что согласно трудовому законодательству оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно в полном объеме, а график отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1 Стороны исходят из следующего:

4.1.1. В целях обеспечения трудовых прав и интересов работников работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, Коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами перед иными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

4.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников Университета.

4.1.3. Установление и (или) изменение системы заработной платы и форм материального поощрения (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации), введение, замена и пересмотр систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации) осуществляются работодателем по согласованию с профкомом Университета.

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Календарным днем выплаты заработной платы является 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.5. Выплата заработной платы работнику производится путем перечисления на личный счет работника в банке. В этих целях работодатель осуществляет передачу в необходимом объеме персональных данных работника кре-

дитным организациям, открывающим и обслуживающим личные счета/платежные карты для начисления заработной платы.

4.1.6. Для перечисления заработной платы на счет в банке работник должен подать заявление в бухгалтерию с указанием реквизитов банковского счета. При изменении банковских реквизитов работник обязан незамедлительно известить об этом работодателя.

Работодатель не несет ответственности за задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания работником реквизитов банковского счета, либо несвоевременного сообщения работником об их изменении.

4.1.7. При выплате заработной платы формируется и выдается работнику сотрудником бухгалтерии расчетный листок, 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 соответственно 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: оклад; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, иные выплаты стимулирующего характера.

4.1.9. Работодатель обеспечивает всем работникам размер заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.10. При индексации фонда оплаты труда на основании законодательных или нормативных актов Правительства РФ производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется законодательством Российской Федерации).

4.1.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу опреде-

ляются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере не менее 135 (ста тридцати пяти) процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: сельщикам — по двойным сельским расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам — в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право 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.

4.3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.6. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.7. Оплата труда при выполнении дополнительной работы

4.7.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение работником обязанностей (полное или частичное) временно отсутствующего работника) за дополнительную плату.

4.7.2. Размер вышеуказанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

4.7.3. Работнику из числа педагогических работников, заменяющему временно отсутствующего преподавателя, за соответствующий календарный период производится почасовая оплата согласно установленным нормативам в соответствии с Положением об оплате труда работников МИЭТ.

4.8. В связи с выполнением распоряжения Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» и увеличением зарплаты профессорско-преподавательского состава, считать приоритетным повышение заработной платы учебно-вспомогательному персоналу, а также другим категориям работников.

## **5. Социальные гарантии и льготы**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.1.3. Предусматривать ежегодно в бюджете Университета фонд материальной поддержки работников. Предоставлять работникам по мотивированному ходатайству профкома, в пределах средств фонда, материальную помощь в следующих случаях:

- необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе;
- проведение дорогостоящих операций;
- приобретение дорогостоящих жизненно необходимых лекарственных препаратов;
- необходимость санаторно-курортного лечения;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов;
- других жизненных ситуаций, требующих срочных финансовых затрат.

5.1.4. Создать из представителей руководства Университета и профкома комиссию для рассмотрения заявлений сотрудников на оказание материальной помощи из фонда материальной поддержки.

5.2. Работникам к юбилейным датам устанавливается социальная выплата. К юбилейным датам относится достижение работником возраста 50, 60, 70, 75 лет и далее через каждые пять лет. Кроме того, юбилейными датами для всех работников признаются 45-летие и 50-летие работы в Университете и далее – даты через каждые пять лет. Размер указанных выплат определяется Положением об оплате труда работников МИЭТ.

5.3. Научным и педагогическим работникам, членам профсоюза, приступившим к трудовой деятельности в Университете не позднее 3 (трех) лет после завершения обучения в образовательной организации высшего образования, выплачивается единовременное пособие из средств профсоюза в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

## **6. Охрана и обеспечение комфортных условий труда**

6.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудо-

вым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.3. Работодатель контролирует соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.5. Работодатель организует обучение уполномоченных по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

6.6. Обязанности Работодателя в области охраны труда

6.6.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.6.2. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.6.3. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с Приказом Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н.

6.6.4. Организовать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.5. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 01 июня 2004г. № 352-ПП «Об утверждении Московских городских строительных норм (МГСН) 4.06-03 «Общеобразовательные учреждения». Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с СанПин 2.2.4.548-96.

6.6.6. Учебные аудитории и помещения для институтов, кафедр, лабораторий, других подразделений должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса, укомплектованы необходимым количеством средств пожаротушения, оборудованы средствами пожарной сигнализации.

6.6.7. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и обслуживание технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).

6.6.8. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ, пожарной безопасности.

6.6.9. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, в т.ч. обеспечивать организацию производственного контроля за химическими и физическими параметрами на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.10. Обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.6.11. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.6.12. Обеспечивать расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6.13. Проводить анализ данных и принятие мер по снижению случаев временной нетрудоспособности работающих.

6.6.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации работнику (его семье) при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания, на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью.

6.6.15. Обеспечивать режим запрета курения на территории Университета.

6.6.16. Предоставить беременным женщинам освобождение от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательного медицинского обследования в женской консультации (1 раз в месяц).

6.6.17. Предоставлять возможность посещения работниками спортивных объектов Университета (бассейна, стадиона спортивного и тренажерного залов), а

также занятий физкультурно-оздоровительных групп в согласованное с администрацией спорткомплекса время в установленном порядке.

6.6.18. Обеспечить свободный доступ работникам и обучающимся к открытым рекреационным зонам в учебных корпусах № 3 и № 4 МИЭТ в весенний, осенний и летний период.

6.6.19. Создавать условия труда работников, отвечающие требованиям охраны труда, для чего в том числе обеспечивать:

- столами и стульями для обучающихся и преподавателей (кафедры для лекционной аудитории) в каждой аудитории, классе, учебной и научной лаборатории в соответствии с ее вместимостью;
- досками в рабочем состоянии;
- мелом, специальными маркерами для маркерных досок, чистыми тряпками для досок;
- наличие достаточного количества урн в коридорах, аудиториях и в местах скопления обучающихся;
- периодическую влажную уборку помещений;

Работодатель организует в Университете деятельность медпункта в целях оказания при необходимости медицинской помощи Работникам.

6.7. Работодатель организует для работников оборудованные места для отдыха и помещения для приема пищи.

6.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.9. Работодатель совместно с профкомом на паритетной основе создает комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда, состояния техники безопасности и средств пожаротушения во всех подразделениях университета.

6.10. Работодатель и профком обязуются направлять на обучение по охране труда уполномоченных и членов Комиссии по охране труда с сохранением среднемесячной заработной платы.

6.11. Работодатель включает представителей технической инспекции труда профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссий по расследованию несчастных случаев.

**6.12. Профком обязуется:**

6.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части охраны труда работников на основании регламента проверок.

6.12.2. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Университете. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

### **6.13. Работники обязуются:**

6.13.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.13.2. 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.

6.13.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.13.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.13.5. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.14. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **7. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудо-

вого кодекса Российской Федерации), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Университета, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов; а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.5. Предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации право бесплатного пользования средствами связи в целях ведения профсоюзной деятельности (телефон, Интернет), а также, в случае обоснованной необходимости, транспортными средствами.

7.3.6. Предоставить возможность размещения информации о деятельности профсоюзной организации в доступном для всех работников месте и на сайте Университета.

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда материальной помощи.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Университета по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. В соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Университета (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обу-

чающегося (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение в период разрешения коллективного спора по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченного на участие в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации);
- увольнение по основаниям, не связанным с виновным поведением.

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в краткосрочной профсоюзной учебе (до 7 (семи) дней в год), для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе профсоюзных пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 14 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации) на основании письменного заявления с визой председателя профкома и подтверждающих документов.

7.11. Работодатель предоставляет возможность членам выборных органов профсоюза, не освобожденным от своей основной работы, выполнять общественные обязанности в рабочее время с сохранением среднего заработка в интересах коллектива работников Университета, если они не препятствуют исполнению основных обязанностей.

7.12. На время осуществления полномочий работником Университета, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Университета по тарификации, аттестации научных и педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.15. Работодатель предоставляет профкому (по его запросу) сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

7.16. На работников профкома, одновременно являющихся работниками профкома и Университета, распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников Университета настоящим коллективным договором.

7.17. Профком информирует работников и работодателя о деятельности первичной профсоюзной организации, оповещает о предстоящих мероприятиях, распространяет материалы вышестоящих профсоюзных органов.

## **8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8.1 Выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Профком участвует в осуществлении контроля за правильностью нормирования и оплаты труда, проверяет жалобы и заявления работников по вопросам приема и увольнения, условий труда и заработной платы.

8.3. Профком обязуется использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе Университета.

8.4. Профком содействует предотвращению в подразделениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

8.5. Профком оказывает членам профсоюза и профсоюзным организациям структурных подразделений помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работодатель и профком на паритетных началах образуют комиссию по трудовым спорам.

В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров профком всемерно способствует их объективному рассмотрению.

8.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров, при согласии сторон, передавать их на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров» и выполнять его решения.

8.7. Профком не выступает организатором забастовок и акций протеста, направленных против сторон настоящего Коллективного договора, в случае выполнения работодателем обязательств, предусмотренных Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

8.8. Профком оставляет за собой право проводить работу и организовывать различные акции по вопросам, не включенным в положения настоящего Коллективного договора, в случае нарушения социально-экономических и трудовых прав работников.

8.9. Профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно:

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за охраной труда в Университете;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за соблюдением порядка аттестации научных и педагогических работников образовательной организации.

8.10. Профком осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.11. Совместно с работодателем организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Университета.

8.12. Профком содействует оздоровлению детей работников Университета.

8.13. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Университета.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

Стороны договорились:

9.1. Совместно ежегодно отчитываться перед работниками о выполнении Коллективного договора путем размещения на сайте сводного отчета о проведенных мероприятиях.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Университета.

9.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

### **10. Заключительные положения**

#### **10.1. Обязательность выполнения Коллективного договора**

Все условия настоящего Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников, включая совместителей Университета. Стороны настоящего Договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

#### **10.2. Срок действия Коллективного договора**

Настоящий Договор вступает в силу с 1 июля 2019 года и действует в течение трех лет. По истечении этого срока стороны вправе продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

#### **10.3. Порядок заключения Коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений.**

10.3.1. Основные положения настоящего Договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах работников подразделений Университета и переговоров представителей сторон, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива работников.

10.3.2. Решение об утверждении проекта Коллективного договора принимается конференцией Университета.

Конференция Университета считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало более 50% присутствующих делегатов.

10.3.3. Стороны договорились создать на паритетных началах из представителей работодателя и работников постоянно действующую комиссию для подготовки Коллективного договора, ведения коллективных переговоров, внесения изменений или дополнений в Договор, а также осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

10.3.4. Состав комиссии утверждается приказом ректора Университета. Кандидатуры представителей работников для включения в состав комиссии предварительно утверждаются решением профкома.

10.3.5. Работа комиссии по изменению и дополнению Коллективного договора осуществляется в следующем порядке:

- проводятся предварительные взаимные консультации сторон;
- согласованное решение о внесении дополнений и изменений подписывается всеми членами комиссии.

10.3.6. Внесение в Коллективный договор изменений и дополнений, в том числе о продлении Договора, осуществляется на основании решения комиссии без проведения конференции работников путем подписания представителями Сторон соответствующего дополнительного соглашения к Договору, который является его неотъемлемой частью и имеет равную юридическую силу с иными положениями Договора.

10.3.7. Изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами. Об изменениях и дополнениях Договора уведомляется трудовой коллектив.

10.3.8. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

10.3.9. Работодатель в течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания Коллективного договора или дополнительного соглашения о его изменении направляет Договор (изменения к нему) в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

10.3.9. Работодатель размещает подписанный Коллективный договор с приложениями на официальном сайте университета.

10.4. Настоящий Договор составлен в 3 (трех) экземплярах, обладающих равной юридической силой: 1 (один) экземпляр для работодателя, 1 (один) экземпляр для профсоюзной организации, 1 (один) экземпляр для уведомительной регистрации.

## **11. Приложения**

Все приложения к Коллективному договору считаются его неотъемлемой частью.

Приложением к коллективному договору является:

Приложение № 1 «Соглашение по охране труда»

Согласовано \_\_\_\_\_

Приложение № 1

председатель профкома

к коллективному договору

Принято 20.06.2019 г.

\_\_\_\_\_ И. М. Горбачева

на конференции между работодателем

и коллективом МИЭТ

### Соглашение по охране труда

1. Обеспечить проведение периодических медицинских осмотров по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.11 г.
2. Обеспечить поэтапное проведение оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Руководствоваться перечнем профессий (по установленной форме) работников Университета, подлежащих обеспечению спецодеждой, спецобувью. Стирку спецодежды заменить выдачей моющих средств.
4. Проведение регулярной влажной уборки помещений университета.
5. Обеспечить соблюдение температурного и влажностного режимов в учебных аудиториях университета и в библиотеке.
6. Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.
7. Проводить плановые комплексные проверки состояния охраны труда в университете комиссией по охране труда.
8. Проводить общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации
9. Устанавливать дополнительное и модернизировать имеющееся искусственное освещение в кабинетах и учебных аудиториях.
10. Разработать и утвердить по согласованию с профкомом инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015.
11. Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.
12. Организовать обучение работников и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации.
13. Освободить запасные эвакуационные выходы и снабдить их устройствами экстренного открывания дверей эвакуационных и аварийных выходов (ГОСТ 31471-2011).