

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Губкинский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»

на 2024 - 2026 годы

Уведомительная регистрация проведена министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области

« 28 » февраля 2024 года

Регистрационный номер: 2128104 КР

Условия ухудшающие положение работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ

Кашимов

Министерство социальной защиты населения и труда Белгородской области

Документов 1

От работодателя:
Директор ГФ НИТУ «МИСИС»



А.А. Кожухов
« 28 » февраля 2024г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации работников
ГФ НИТУ «МИСИС»



Г.И. Толмачева
« 28 » февраля 2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Губкинском филиале федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» (именуемом далее – ГФ НИТУ «МИСИС», Филиал) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем (совместно именуемыми далее – Стороны) в лице их представителей. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым Кодексом (далее - ТК РФ), «Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы», а также «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу России на 2023-2025г.г.» иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые и связанные с ними правоотношения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- все Работники Филиала, в лице председателя первичной профсоюзной организации Работников ГФ НИТУ «МИСИС» (далее - Работники);
- Работодатель в лице представителя ГФ НИТУ «МИСИС» - директор Филиала (далее – Работодатель).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, вопросам создания необходимых условий для эффективной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всех Работников, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Настоящим коллективным договором устанавливаются социально-экономические гарантии Работникам, что не ограничивает права Работодателя в расширении этих гарантий.

1.6. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Работников ГФ НИТУ «МИСИС» (далее – Профком), имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Филиала.

1.8. Председателю Профкома и других подразделений Филиала предоставляется право участвовать в работе органов управления соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, социальной сферы.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с «28» февраля 2024 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 14 дней после его уведомительной регистрации. Профком и Работодатель обязуются разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета/Филиала, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором/директором Университета/ Филиала.

1.12. При реорганизации/ликвидации Университета/Филиала в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности Университета/Филиала коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации Университета/Филиала коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.18. Пересмотр обязательств Сторон настоящего коллективного договора не может приводить к ухудшению положения Работников Филиала по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются Комиссией по контролю за выполнением коллективного договора.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 5) другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, регулирующими социально-правовые отношения в Филиале.

1.21. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Филиалом:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Филиала, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития ГФ НИТУ «МИСИС»;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом НИТУ МИСИС, Положением о Филиале, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Филиала.

1.22. Нормы Коллективного договора обеспечивают регулирование отношений между Сторонами при реализации предмета, целей и видов деятельности Филиала, установленных Уставом НИТУ МИСИС и Положением о Филиале.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом НИТУ МИСИС, Положением о Филиале, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается 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 (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Трудовые договоры на замещение должностей научных Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. К педагогической деятельности не допускаются лица, указанные в статье 331 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу в Филиале, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Филиале, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего

кафедрой.

При избрании Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с Работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с Работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением Работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности установлен уставом Университета.

2.5. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников, а также переводу на соответствующие должности научных Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных Работников, подлежащих замещению по конкурсу и порядок проведения указанного конкурса определяются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного Работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу.

При избрании Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного Работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с Работником, продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного Работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с Работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного Работника (за исключением научных Работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета/Филиала, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.6. В Филиале должность директора замещается лицом в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудового договора. Лицо,

занимающее указанную должность и достигшее возраста шестидесяти пяти лет, переводится с его письменного согласия на иные должности, соответствующие его квалификации.

2.7. По представлению Ученого Совета Университета ректор имеет право продлить срок пребывания в должности директора Филиала до достижения им возраста семидесяти лет.

2.8. Обязательными для включения в трудовой договор Работников являются условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.9. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Филиале (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.10. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.12. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Филиале 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.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом НИТУ МИСИС, Положением о Филиале, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Филиала, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.14. Должностные обязанности Работника, его права, требования к квалификации, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей устанавливаются в его должностной инструкции. Должностная инструкция подписывается Работником и Работодателем при оформлении приема на работу (одновременно с подписанием трудового договора) в двух экземплярах. Один экземпляр выдается Работнику, а другой хранится у Работодателя.

2.15. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.16. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим Работником (ст. 336 ТК РФ) являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава НИТУ МИСИС, Положения о Губкинском филиале федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» (далее Положение о Филиале);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ.

2.17. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического Работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического Работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Филиала (Приложение № 1), условиями трудового договора, а также учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, с учетом мнения Профкома, Уставом НИТУ МИСИС, Положением о Филиале.

3.2. Общий режим рабочего времени в ГФ НИТУ «МИСИС» – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, при этом продолжительность рабочего времени, не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических Работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени педагогического Работника определяется с учетом выполнения учебной, учебно-методической, организационно-методической и других видов работ, исходя из установленного рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного преподавателя устанавливается с

учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и объемов учебной нагрузки.

Режим выполнения преподавательской (учебной) работы регулируется расписанием учебных занятий и/или индивидуальным планом преподавателя.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников 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 определяются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

По образовательным программам высшего образования верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

3.4. Общим выходным днём в Филиале является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота.

3.5. Для отдельных категорий Работников, в отдельных структурных подразделениях Филиала может устанавливаться сменный график работы. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома в порядке ст. 372 ТК РФ.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.6. По отдельным категориям или должностям Работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ), а также иные режимы.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается Коллективным договором с учетом мнения Профкома. (Приложение 6).

3.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в иных случаях по соглашению между Работником и Работодателем.

3.8. Составление расписания занятий для педагогических Работников Филиала осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

Преподавателям, по возможности, может предусматриваться один дополнительный свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.9. Привлечение Работников ГФ НИТУ «МИСИС» к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается в случаях и порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и учетом мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, когда допускается привлечение Работника к сверхурочной работе без его согласия.

3.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работников Филиала.

3.12. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в соответствии со служебными обязанностями в пределах установленного им рабочего времени.

3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания для других категорий Работников устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГФ НИТУ «МИСИС» и составляют 45 минут (понедельник - четверг) и 30 минут (пятница).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

О времени начала отпуска Работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение на части и отзыв из отпуска производится с согласия Работников в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется коллективным договором.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска Работников с ненормированным рабочим днем по каждой должности от 3 до 6 календарных дней отпуска отражена в Приложении №6 к коллективному договору.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

3.16. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

3.17. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником (ч.4 ст. 91 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца, посредством ее безналичного перечисления на счет Работника в банке, 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца (в размере 100 % установленной заработной платы, за фактически отработанное время с 01 по 15 число месяца) и 10 числа месяца следующего за отчетным – окончательный расчет.

Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных действующим законодательством. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

Оплата труда Работников филиала, в том числе порядок формирования фонда оплаты труда Работников ГФ НИТУ «МИСИС» за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок взаимоотношений между собой руководителей структурных подразделений по вопросам оплаты труда и поощрения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Работников ГФ НИТУ «МИСИС».

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При выплате заработной платы извещать каждого работника:

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

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.2. Возместить Работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.2.3. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплатить денежную компенсацию в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.4. Сохранить за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4.4. Несвоевременность выплаты заработной платы не должна влиять на перерасчеты заработка при выходе Работника на пенсию.

4.5. Нормируемая часть преподавательской работы - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы ППС Филиала устанавливается локальным нормативным актом ГФ НИТУ «МИСИС» с учетом мнения Профкома, но не может превышать 900 часов в учебном году.

Объем преподавательской работы определяется Работодателем в зависимости от квалификации Работника и профиля кафедры/отделения. Объем преподавательской работы конкретного преподавателя указывается в индивидуальном плане преподавателя и может быть изменен только с письменного согласия Работника.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с его письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников, до ухода их в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и поручается на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие (праздничные) дни не планируется.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором, а также изменение иных определенных сторонами условий трудового договора, возможны только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Трудовой распорядок и дисциплина труда

5.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом НИТУ МИСИС, Положением о Филиале, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Университета/Филиала создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

5.2. Трудовой распорядок в ГФ НИТУ «МИСИС» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, учебный распорядок, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы.

6. Гарантии и компенсации

6. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Обеспечивает Работников бесплатным использованием фондами научно-технической библиотеки.

6.2. Организует в Филиале общественное питание (столовые, буфеты для приема пищи).

6.3. Работодатель обеспечивает:

- гарантии прав Работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Уставом НИТУ МИСИС, Положением о Филиале;

- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и приносящей доход деятельности;

- реализацию социальных гарантий;

- предоставление работникам отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы в соответствии со ст. 128 ТК РФ;

- приостановление действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- проведение единовременной выплаты среднего месячного заработка в трехкратном размере работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации в период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;

- организацию труда Работников;

- создание условий для безопасного и эффективного труда;

- оборудование рабочих мест в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;

- укрепление материально-технической базы Филиала.

- Работодатель вправе выделять средства для поощрения и материальной поддержки при подготовке и защите Работниками кандидатских и докторских диссертаций.

6.4. Работники обязуются:

- соблюдать Устав НИТУ МИСИС, Положение о Филиале, Правила внутреннего трудового распорядка, режим (график) работы, должностные обязанности, иные локальные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность ГФ НИТУ «МИСИС»;

- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической и научной работы в Филиале, осуществлять воспитательную работу с обучающимися Филиала, выполнять требования федеральных государственных образовательных стандартов, способствовать повышению рейтинга Университета/Филиала среди учреждений высшего образования России и за рубежом;

- соблюдать чистоту и порядок на рабочих местах, на территории и в помещениях Филиала;

- экономно расходовать электроэнергию и другие топливно-энергетические ресурсы,

бережно обращаться с учебным, научным и производственным оборудованием, обеспечивать его сохранность;

- содействовать поддержанию общественного порядка и охраны в подразделениях Филиала;

- поддерживать и развивать внебюджетную деятельность ГФ НИТУ «МИСИС».

6.5. Работодатель согласовывает с профсоюзной организацией принятие в Филиале локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы Работников, в том числе:

- 1) оповещает профсоюзную организацию о предлагаемом сокращении числа рабочих мест за 2 месяца до его осуществления;

- 2) высвобождающимся (по сокращению штата) Работникам Филиала предоставляет право (при желании с их стороны) бесплатной переподготовки при переходе на другую работу внутри Филиала.

6.6. Работодатель обязуется при реорганизации или ликвидации подразделений и сокращении численности или штатов работников содействовать трудоустройству работников-инвалидов, не достигших пенсионного возраста, многодетных родителей и одиноких родителей.

6.7. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. А также:

- при регистрации брака детей Работника - до 3 календарных дней;

- при выписке супруги из роддома при рождении ребенка - 1 календарный день;

- проводы детей Работника в армию (призыв в Вооруженные силы Российской Федерации) - 1 календарный день;

- отправление детей в общеобразовательные учреждения в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года) Работникам-матерям и/или отцам (лицам, их заменяющим), воспитывающим детей, учащихся 1 классов – 1 календарный день.

6.8. Работодатель обязуется предоставлять Работникам по их письменным заявлениям ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 263 ТК РФ, а также вправе предоставить Работникам, имеющим детей-инвалидов – ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 1 года.

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

6.9. При наличии финансовой возможности Работодатель вправе нести расходы в пользу Работников по договорам:

- добровольного медицинского страхования;

- личного страхования;

- и др. видам страхования, предусмотренным действующим законодательством.

6.10. Работодатель вправе вводить для отдельных должностей форменную одежду. Расходы, связанные с приобретением форменной одежды за счет средств Работодателя.

6.11. Работодатель вправе обеспечивать Работников мобильной связью, для исполнения ими трудовых обязанностей, на основании приказа директора Филиала.

6.12. Работодатель имеет право предоставлять, на основании договора, для временного проживания нуждающимся в жилье Работникам жилые помещения или их отдельные части (комнаты) в квартирах, принадлежащих НИТУ МИСИС на праве оперативного управления и находящихся на балансе филиала. Срок предоставления жилых помещений определяется Работодателем, но не может превышать срока трудовых

отношений. Права и обязанности Работников по содержанию и эксплуатации жилых помещений определяются условиями заключенного договора.

7. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить Работникам Филиала здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере (сумме) от фонда оплаты труда согласно действующему законодательству.

7.3. Проводить в Филиале специальную оценку условий труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить представителя Профкома и специалиста по охране труда.

7.4. С лицами, поступающими на работу в Филиал, а также при переводе Работника на другую работу в Филиале проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья Работников, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний Работников Филиала по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. За счет средств ГФ НИТУ «МИСИС» обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

7.6. Обеспечивать Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством по охране труда (Приложения № 4,5).

7.7. За счет Филиала обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви (ст. 221 ТК РФ).

7.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Филиала на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по

охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

7.12. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством.

7.13. Требовать соблюдения Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, осуществляющим погребение.

7.15. Осуществлять, совместно с Профкомом контроль за соблюдением подразделениями Филиала требований по охране труда, обеспечением условий для выполнения Соглашения по охране труда.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учебно-лабораторных корпусах. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать соответствующие меры к их устранению (Приложения № 2, 3).

7.17. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними на этот период места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 212 ТК РФ)

Работодатель вправе выделять Работникам и членам их семей денежные средства на медицинское обследование и лечение.

7.18. Предусмотреть финансовое обеспечение 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.

7.19. Обеспечивать по возможности детей Работников путевками в летние оздоровительные лагеря, билетами на детские мероприятия с полной или частичной оплатой из средств профсоюзного бюджета.

7.20. Оказывать, при наличии финансовой возможности, материальную помощь из средств внебюджетных источников Филиала и Профкома нуждающимся Работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, бывшим сотрудникам филиала, инвалидам и другим работникам. В случае смерти близкого родственника Работника вправе выплачивать материальную помощь Работнику в размере, устанавливаемом совместным решением Работодателя и профкома. В случае смерти Работника его семье выплачивать материальную помощь и/или частично производить оплату ритуальных услуг за счет средств Работодателя и профкома.

7.21. Выделять внебюджетные средства для обновления материальной базы научно-учебных лабораторий.

7.22. Принимать необходимые меры для удовлетворительной уборки общественных помещений и обеспечить Работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормами и правилами, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

7.23. В помещениях Филиала обеспечивать комфортный температурный режим в соответствии с ГОСТ, Санитарными правилами и нормами.

В случае несоответствия температурного режима допустимому Филиал обязуется:

1) в учебных аудиториях - запрещать занятия или переносить в аудитории с нормальным тепловым режимом;

2) в помещениях кафедр, отделений и отделов – сокращать продолжительность рабочего дня работающих в этих помещениях или отменять работу.

7.24. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве утвержденным приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н, и Постановлением Правительства РФ от 05 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников».

7.25. Осуществлять контроль за наличием средств и систем пожаротушения в Филиале. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГФ НИТУ «МИСИС» (ст. 196 ТК РФ).

8.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Филиала.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации отдельных Работников (в разрезе специальности).

8.3.2. В целях профессионального, культурного и интеллектуального развития Работников в рамках их основной деятельности предусматривать денежные средства в плане финансово-хозяйственной деятельности (далее ПФХД) Филиала для участия в различных практикумах, семинарах, обучения в школах, на курсах и др., повышающих квалификацию, не реже чем один раз в три года.

8.3.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.3.4. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а также, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, расходы по проезду, найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с

получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173,173.1,174,176,177 ТК РФ.

9. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

9. Работодатель обязуется:

9.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

9.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

9.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

9.4. Стороны договорились, о том, что:

9.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Филиале свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической и научной деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

9.4.2. Высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ), а также, преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в Филиале.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по социальным вопросам с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить Профкому Работников безвозмездно

помещение с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной, средствами связи (городской телефонный номер), сетью Интернет, а также аудитории для проведения собраний, размещение информации Профкома в доступных местах (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель ежемесячно бесплатно обеспечивает перечисление из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза (на основании их письменных заявлений) на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 (одного процента) % от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель по согласованию с руководителями соответствующих структурных подразделений Филиала освобождает от работы с сохранением среднего заработка (но не более шести часов в неделю) председателя и членов Профкома на время их участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Увольнение председателя Профкома, его заместителей по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Филиала.

10.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий и Советов Филиала, а именно в Ученый совет, Квалификационный совет, конкурсную комиссию, наградную комиссию, комиссии по охране труда, социальному страхованию и другие.

10.11. Работодатель, с учетом мнения Профкома, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ.);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- назначение комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размера заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства Профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Направлять ректору заявление о нарушении директором, заместителями директора, руководителями структурных подразделений Филиала и их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, требовать применения к указанным руководителям мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.5. Участвовать в работе комиссий по аттестации Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по трудовым спорам и других.

11.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

11.7. Осуществлять культурно-массовую физкультурно-оздоровительную работу в Филиале.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании дирекции и профкома Филиала.

12.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением в семидневный срок.

12.5. Соблюдают установленный действующим законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение указанных

споров.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее чем за месяц до окончания срока действия настоящего договора.

12.8. С целью регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятия решений по обеспечению его выполнения создается Комиссия по контролю за выполнением настоящего коллективного договора. В Комиссию входят на паритетных началах (не менее чем по 3 представителя) Работодателя и Профкома.

12.8.1 Решения Комиссии по контролю за выполнением коллективного договора в рамках ее полномочий являются обязательным для исполнения Работодателем, Профкомом, Работниками.

12.8.2. Работодатель обязуется предоставить необходимые условия для работы Комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.

12.8.3. Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей производится приказом директора по согласованию с Профкомом.

12.8.4. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах.

12.8.5. Работодатель и Профком обязаны обеспечить явку всех членов Комиссии на ее заседания. Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы - на период работы в Комиссии - с сохранением за ними должности и средней заработной платы.

12.8.6. Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

12.8.7. Работники Филиала вправе обратиться в Комиссию с заявлением, касающимся применения положений настоящего коллективного договора.

12.8.8. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления Работников Филиала, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает соответствующее решение.

Решение Комиссии может содержать замечания к сторонам по выполнению положений коллективного договора, требования к сторонам об устранении выявленных нарушений.

Решение Комиссии утверждается директором Филиала и председателем Профкома. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

12.8.9. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.8.10. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в средствах информации Филиала не позднее 7 дней с даты их принятия.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГФ НИТУ «МИСИС».
2. Положение о комиссии по охране труда.
3. Положение по организации работы уполномоченного лица по охране труда.
4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам и обучающимся ГФ НИТУ «МИСИС».

5. Нормы бесплатной выдачи Работникам ГФ НИТУ «МИСИС» смывающих и (или) обезвреживающих средств.
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительных отпусков за работу в режиме ненормированного рабочего дня.