|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| От работодателя:  Директор  Мытищинского филиала  федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования  «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)»  (МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана)  В.Г. Санаев  (Ф.И.О.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись)  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.  М.П. |  | От работников:  Председатель профкома работников Мытищинского филиала  МОО ППОР  МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана)  А.В. Сиротов  (Ф.И.О.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись)  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.  М.П. |

**Коллективный договор**

**Мытищинского филиала МГТУ им. Н.Э. Баумана**

на период с 1 сентября 2017 г. по 31 августа 2020 г.

Коллективный договор

утвержден на общем собрании работников

Мытищинского филиала МГТУ им. Н.Э. Баумана

« 30 » августа 2017 года

Коллективный договор

зарегистрирован в Администрации

Мытищинского муниципального района

за № от 20\_\_\_ г.

Мытищи

2017 г.

1. **СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
2. Коллективный договор Мытищинского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (далее - Коллективный договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Мытищинском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (далее - Филиал). Коллективный договор заключается между работниками Филиала и Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - законодательство РФ) – ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее - ТК РФ).
3. Представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Филиалом, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем является Местная общественная организация – первичная профсоюзная организация работников Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работника народного образования и науки Российской Федерации (МФ МОО ППОР МГТУ им. Н.Э. Баумана) (ст. 29 ТК РФ). Работодатель признает выборный орган профсоюзной организации работников Филиала - МФ МОО ППОР МГТУ им. Н.Э. Баумана (далее - Профком) - единственным полномочным представителем работников.
4. Интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с Работодателем представляет Директор МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

1.4.1. от имени Работодателя – Директор МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана профессор В.Г. Санаев, действующий на основании Положения о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана и трудового законодательства РФ;

1.4.2. от имени работников - Профком, в лице председателя Профкома Мытищинского филиала профессора А.В. Сиротова, действующего на основании Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, трудового законодательства РФ;

1. Работники, не являющиеся членами Профкома, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст.ст. 30 и 377 ТК РФ).
2. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. Коллективный договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

**2.2. Задачи Коллективного договора**.

Основу настоящего Коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при проведении многообразной деятельности Филиала, подготовка обучающихся в соответствии с уровнями высшего образования, такими как подготовка бакалавров, специалистов, магистров и кадров высшей квалификации (аспирантов и докторантов).

Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Филиала для обеспечения эффективной работы Филиала, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

Профком поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем – ПВТР) (Приложение № \_\_) работниками и Правил внутреннего распорядка (в дальнейшем – ПВР) (Приложение № \_\_) обучающимися, по укреплению производственной и учебной дисциплины.

2.3. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). Срок действия Коллективного договора – с «1» сентября 2017 г. по «31» августа 2020 г.

2.4. Утверждение Коллективного договора осуществляется на совместном заседании Ученого совета Филиала, конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся, представителей Профкома. Затем Коллективный договор подписывается Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана и председателем Профкома Филиала. Директор МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана издает приказ о назначении ответственных за выполнение обязательств по Коллективному договору.

2.5. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с законодательством РФ. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к Коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

2.6. Приложения к Коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

2.7. Все последующие изменения настоящего Коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Филиала реализуются в рамках смет доходов и расходов Филиала, утвержденных Ректором, а также в соответствии с законодательством РФ.

2.8. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующим органом по труду. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании администрации Филиала и Профкома и публикуются на официальном сайте Филиала (<http://mgul.ac.ru/>). Профком на своих заседаниях ежеквартально заслушивает отчеты о ходе выполнения разделов Коллективного договора с приглашением ответственных за выполнение обязательств по нему лиц.

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

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством РФ.

**3.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу.**

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме.

3.1.2. Заключению трудовых договоров с различными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Уставом Университета и Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана, например, конкурсный отбор, выборы, утверждение в должности и т.д.

3.1.3. Заключению трудового договора на замещение должности научно- педагогического работника (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. К научно-педагогическим работникам относятся работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), реализующие образовательные программы высшего образования и дополнительного профессионального образования, и научные работники.

Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с научно- педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также Уставом Университета, Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана, Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока действия срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 332 ТК РФ).

3.1.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета, Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами и деканов факультетов (ст. 332 ТК РФ).

3.1.5. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Филиалом услуг, Филиал вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

3.1.6. Прием на работу работников оформляется Управлением кадров Университета в соответствии с законодательством РФ. В Управлении кадров Университета при оформлении приема на работу вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Университета, Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана, Коллективным договором, ПВТР, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При оформлении трудового договора непосредственный руководитель знакомит вновь принимаемого работника с должностной или производственной инструкцией, условиями труда и условиями оплаты труда.

3.1.7. Ученый секретарь Ученого совета Филиала перед проведением конкурсного отбора обеспечивает претендентам на научные и педагогические должности возможность ознакомления с Положением о порядке замещения должностей научно - педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, квалификационными требованиями по соответствующей должности, Уставом Университета, Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана, Коллективным договором, ПВТР, ПВР, условиями трудового договора по замещаемой должности, Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками.

3.1.8. Приём в Филиал на должности ППС на условиях внешнего совместительства осуществляется для чтения авторских курсов либо для проведения работ, не обеспеченных квалифицированным основным персоналом Филиала.

3.1.9. Работодатель способствует привлечению ведущих научных работников к преподавательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий работников в научно-исследовательской работе и опытно-конструкторских разработках.

3.1.10. Аттестация работников Филиала, занимающих должности руководителей, специалистов и других служащих, проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации работников.

**3.2. Рабочее время. Режим рабочего времени**.

1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Филиала устанавливаются в соответствии с ПВТР.

ПВТР устанавливают также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

1. Для работников, занимающих должности, указанные в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска (Приложение № \_\_\_), устанавливается особый режим работы - ненормированный рабочий день.

3.2.3. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.4. Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе работников - матерей, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса.

3.2.5. Управление кадров Университета организует и проводит учебу руководителей подразделений Филиала и консультации по вопросам особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления, разработки должностных и производственных инструкций и др.

**3.3. Время отдыха.**

3.3.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный ПВТР. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, при выполнении которых перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время, приведен в Приложении № \_\_\_.

**3.4. Отпуска работников.**

3.4.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным).

Перечень профессий и должностей, предполагающих выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, по которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска приведены в Приложении № \_\_\_.

1. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № \_\_\_).
2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом пожеланий работников и мнения Профкома. Утвержденные графики отпусков на следующий год предоставляются в Управление кадров Университета не позднее 15декабря текущего года.

Отпуск работникам из числа ППС, как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки и (или) проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом.

Другие виды дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе связанные с прохождением обучения, предоставляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.4.5. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью:

● до 14 календарных дней по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

* имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
* имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
* отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

● продолжительностью до одного года

- матери, имеющей ребенка в возрасте от трех до шести лет.

В других случаях Работодатель действует в соответствии со ст.ст. 128, 173, 174 ТК РФ.

3.4.6. Работнику, отправляющему ребенка в 1 класс образовательного учреждения, по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 4-х недель (в августе-сентябре) с выплатой пособия в размере двухнедельного должностного оклада за счет средств Филиала при наличии бюджетных средств.

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

3.4.8. Оплата времени отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если Работодатель не уведомил работника своевременно (не позднее, чем за две недели) о времени его отпуска или не была своевременно произведена оплата времени отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается Работодателем.

3.4.9. Денежная компенсация за часть неиспользованного в течение года ежегодного оплачиваемого отпуска (для отпусков, превышающих 28 календарных дней) может предоставляться работникам, как правило, при оплате очередного отпуска следующего года по письменному заявлению работника за счет соответствующих источников финансирования Филиала. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается для работников, перечисленных в ч. 3 ст. 126 ТК РФ.

3.4.10. Работники Филиала из числа ППС не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Филиала может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты.  
Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает Директор МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана по рекомендации Ученого совета Филиала, а также по согласованию с Ректором.

1. Работникам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе.
2. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, накладываемых ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске;

при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством РФ предусмотрено освобождение от работы;

по заявлению работника при согласии сторон.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Филиала, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.4.13. Работникам, имеющим путевки на лечение (в соответствии с медицинским заключением) по согласованию с Работодателем может быть предоставлен очередной отпуск вне графика по личному письменному заявлению.

**3.5. Прекращение (расторжение) трудового договора.**

1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст.ст. 71,77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно - по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.
2. Увольнение работника, являющегося членом Профкома, по инициативе Работодателя по основаниям, указанным в ч. 1 ст. 81 ТК РФ в:

п. 2 (сокращение численности или штата работников организации),

п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации),

п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание),

производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 373 ТК РФ).

1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Филиала и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Филиала) Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Филиала может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением в соответствии с Отраслевым соглашением является сокращение численности или штата работников Филиала в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Филиала Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся в Филиале работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Филиала предупреждаются Работодателем под подпись не позднее, чем за два месяца до увольнения.

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

3.5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

3.5.6. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

**3.6. Регламентация труда ППС и других категорий работников.**

3.6.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Уставом Университета, Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана, ПВТР, трудовыми договорами.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.6.2. Для педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности, продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Для ППС продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки фиксируются в годовом индивидуальном плане работы преподавателя и расписании учебных занятий.

3.6.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с согласия выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном ПВТР.

3.6.5. При планировании расписания занятий не допускается превышение количества обучающихся над числом посадочных мест в аудитории.

3.6.6. В связи с реализацией задач, изложенных в Распоряжении Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012 г., Работодатель по согласованию с Профкомом локальным нормативным актом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации определяет систему нормирования труда в Университете, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Университета, внедряет принципы эффективного контракта при регулировании трудовых отношений с различными категориями работников. Для педагогических работников устанавливаются нормы времени работы исходя из 36-часовой рабочей недели.

3.6.7. Расчетная учебная нагрузка по первой половине дня работников из числа ППС, работающих на одну ставку, устанавливается на учебный год до 900 часов с целью увеличения контактного времени преподаватель - обучающийся (для заведующих кафедрами – 650 часов, для деканов – 150 часов). Для иных педагогических работников норма времени педагогической работы за ставку заработной платы (норма учебной нагрузки) составляет:

720 учебных часов в год – для преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования;

360 учебных часов в год – для руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности;

720 учебных часов в год – для мастеров производственного обучения.

В соответствии с бюджетным финансированием расчетная учебная нагрузка уточняется на очередной учебный год Работодателем по согласованию с Профкомом.

С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры, установленной учебно-методическим управлением и утвержденной Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, с уведомлением коллектива кафедры. Перераспределение нагрузки не должно превышать 10% от расчетной, установленной приказом Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.

3.6.8. При планировании на кафедрах консультаций преподавателей со студенческими группами необходимо предусматривать их проведение только вне основного расписания занятий данных студенческих групп.

3.6.9. При распределении аудиторного фонда не допускается планирование проведения консультаций в одной аудитории по нескольким предметам.

3.6.10. При формировании расписания преподавателей предусматривается в течение одного рабочего дня не более одного перехода из корпуса в корпус. На переход выделяется не менее 30 мин.

3.6.11. При распределении аудиторной нагрузки кафедры в рамках допустимых возможностей учитываются интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно, не задействовать их для проведения занятий на первых парах и по субботам, предоставлять методический день без аудиторной нагрузки.

3.6.12. Предварительно согласованные с каждой кафедрой педагогическая нагрузка и штатное расписание на следующий учебный год доводятся Работодателем до сведения кафедр и преподавателей за два месяца до окончания учебных занятий весеннего семестра.

3.6.13. Предэкзаменационные консультации и прием зачетов или экзаменов у обучающихся в воскресные дни не назначаются.

3.6.14. Научным работникам, имеющим ученые степени, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска. Решение о предоставлении дополнительных отпусков научным работникам структурных подразделений принимается Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, на условиях и в порядке, принятых общим собранием работников научного подразделения. В случае принятия данного решения оно распространяется на всех научных работников данного подразделения, имеющих ученые степени.

Оплата отпусков сверх 28 календарных дней производится за счет средств от приносящей доход деятельности подразделений, в которых работают научные работники, или иных источников.

**3.7. Рассмотрение жалоб.**

3.7.1. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам Филиала в соответствии с законодательством РФ.

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

**3.8. Повышение квалификации.**

3.8.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий работников.

На период профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы работнику выплачивается его средняя заработная плата.

3.8.2. Работодатель оказывает содействие работникам в оформлении завершенных докторских и кандидатских диссертаций.

3.8.3. Работодатель и Профком продолжают практику ежегодного проведения конкурсов среди ППС и других категорий работников. Победителям конкурсов устанавливаются поощрительные выплаты. Фотографии победителей конкурса «Лучший преподаватель МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана» в Филиале ежегодно вывешиваются на Доске с одноименным названием. Информация о конкурсах и их итогах размещается на официальном сайте Филиала (http://mgul.ac.ru/).

3.8.4. Работодатель создает условия для переобучения работников, переходящих на работу в другие подразделения Филиала в связи с сокращением численности или штата работников. При переходе на другую работу внутри Филиала финансирование переобучения оплачивается за счёт средств Филиала.

**3.9. Поощрения**

3.9.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и Филиала, за другие достижения в работе в Филиале применяются следующие виды морального поощрения:

благодарственное письмо Ректора Университета;

объявление благодарности в приказе по Университету (вручается с оформлением на специальном бланке);

награждение Почетной грамотой МГТУ им. Н.Э. Баумана;

выдвижение на Доску Почета МГТУ им. Н.Э. Баумана;

присвоение звания «Ветеран труда МГТУ им. Н.Э. Баумана»;

занесение в Книгу Почета МГТУ им. Н.Э. Баумана;

награждение Почетным знаком «За заслуги перед Университетом»;

благодарственное письмо директора Филиала;

объявление благодарности в приказе по Филиалу (вручается с оформлением на специальном бланке);

награждение Почетной грамотой МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана;

выдвижение на Доску Почета МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана;

представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

1. Порядок применения мер морального поощрения устанавливается Положением о моральном поощрении (Приложение № \_\_).

3.9.3. В Филиале могут вводиться и применяться другие виды поощрений, положения о которых после рассмотрения Ученым советом Филиала утверждаются Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, и становятся приложениями к Коллективному договору.

**4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**4.1. Механизм регулирования оплаты труда.**

4.1.1. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.1.2. Филиалу фонд оплаты труда (далее - ФОТ) устанавливается с учетом утвержденных Ректором штатных расписаний и нормативных документов, утвержденных в Университете.

Должностной оклад и все виды доплат (надбавок) стимулирующего характера к должностным окладам и ставкам максимальными размерами не ограничиваются.

Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

4.1.3. Оплата труда работников Филиала осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (Приложение № \_\_). Положение принимается Ученым советом Филиала по согласованию с Профкомом, визируется Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, проректором по экономике и инновациям Университета, Управлением экономики и финансов Университета, Правовым управлением Университета и утверждается Ректором.

4.1.4. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику руководителем подразделения, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.5. **Порядок индексации заработной платы**.

При индексации ФОТ на основании законодательных или нормативных актов Правительства Российской Федерации производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется законодательными актами).

В соответствии со ст. 134 ТК РФ организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

* в федеральном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период бюджетные ассигнования определяются исходя из индексации в очередном финансовом году фондов оплаты труда работников федеральных государственных учреждений с указанием сроков и размера (в процентах) индексации;

- распоряжением Правительства Российской Федерации устанавливаются срок и размеры индексации заработной платы работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений;

* во исполнение Распоряжения Правительства Российской Федерации Департамент бюджетного процесса, учета и отчетности Министерства образования и науки Российской Федерации своим письмом подтверждает выделение субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в данном финансовом году на оказание государственных услуг (выполнения работ) с учетом увеличения оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений на размер индексации.

На основании вышеназванных актов Университет как главный распорядитель бюджетных ассигнований федерального бюджета, и Филиал издают приказы об установлении новых должностных окладов работников в определенные данными актами сроки с учетом увеличения оплаты труда работников на размер индексации.

4.1.6. Доплата работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах ФОТ по вакантным ставкам.

4.1.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время сверх оклада.

При проведении аварийных или неотложных работ в связи с чрезвычайными ситуациями каждый час сверхурочной работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается работнику в размере его двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада).

4.1.8. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией Филиала в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы. Оплата листков временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с приказом Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, по согласованию с Управлением кадров Университета.

4.1.9. Оплата труда работникам, заменяющим заболевших, производится за увеличение объема работы в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии обязательного и своевременного представления сведений подразделением и оформленных листков временной нетрудоспособности. Оплата производится из средств экономии ФОТ соответствующего подразделения.

4.1.10. Работникам служб безопасности и охраны и инженерно-хозяйственных служб, а также других подразделений, обслуживающим массовые мероприятия (концерты, выставки, дискотеки, конференции и т.п.), проводимые структурными подразделениями Филиала, производится доплата в случае выполнения работы за пределами нормы рабочего времени данных работников. При проведении мероприятий в выходные дни доплата работникам производится в соответствии с законодательством РФ.

**4.2. Стимулирующие выплаты.**

4.2.1. В Филиале действуют «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» (Приложение № \_\_) и «Положение о премировании (установлении поощрительных выплат)» (Приложение № \_\_), которые принимаются Ученым советом Филиала по согласованию с Профкомом, визируются Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, проректором по экономике и инновациям Университета, Управлением экономики и финансов Университета, Правовым управлением Университета и утверждаются Ректором.

Они являются неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников (Приложение № \_\_).

4.2.2. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

- в размере 10% от должностного оклада имеющим звания:

* «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР); «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР), «Заслуженный деятель науки»; «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР) и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный»,
* лауреат Государственных премий Российской Федерации (СССР), лауреат премий Президента Российской Федерации, лауреат премий Правительства Российской Федерации, лауреат премий Совета Министров СССР, лауреат премий Совета Министров РСФСР,
* лауреат Премий Минвуза СССР, лауреат премий Гособразования России, Министерства образования и науки России, лауреат Ленинской премии, лауреат премии Ленинского комсомола, герой Советского Союза, герой России, герой труда,
* иные почетные звания, в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей),

- в размере 10% от должностного оклада работникам награжденным:

* золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
* медалью К.Д. Ушинского;
* медалью Л.С. Выготского;
* почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе»,
* нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
* нагрудным знаком "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
* нагрудным знаком "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";
* нагрудным знаком "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации";
* наградами, устанавливаемыми Правительством г. Москвы,
* государственными наградами Российской Федерации и СССР, орденами и медалями (кроме юбилейных), знаками отличия.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Работникам, награжденным Почетным знаком «За заслуги перед Университетом» решением Ректора устанавливается разовая стимулирующая надбавка.

4.2.3. Работникам, заключившим с Филиалом договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается надбавка (Приложение № \_\_).

4.2.4. Работникам могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

**4.3. Организация оплаты.**

4.3.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ в Филиале устанавливается срок выдачи заработной платы - 1 число каждого месяца, выплаты аванса – 16-ое число каждого месяца.

Возможна выплата заработной платы работникам в безналичной форме путем перечисления на счет в банке или на банковские карты, оформленные работникам за счет средств Работодателя на основании Договора с банком на обслуживание Филиала по выплате денежных средств работникам с использованием банковских карт, Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах работника.

4.3.2. Бухгалтерией Филиала выдаются каждому работнику ежемесячно расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставки заработной платы) по основной работе и совместительству;

- надбавки;

- доплаты;

- премии;

- материальная помощь;

- иные виды выплат;

- налоги и прочие удержания;

- отчисляемые профсоюзные взносы.

По всем видам платежей из заработной платы работника не может быть вычтено более 50% начисленной месячной заработной платы.

**4.4. Социальные выплаты.**

Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи и выплаты к юбилейным датам работника и (или) в связи с выходом на пенсию.

4.4.1. Материальная помощь может оказываться работникам, как по линии Филиала, так и Профкомом.

Основанием к оказанию материальной помощи Филиалом может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей (внуков), другие ситуации);

Материальная помощь может оказываться Профкомом членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по следующим основаниям: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (лечение, пожар в квартире и т.д.), на дотацию детского отдыха и туризма, матерям-одиночкам, молодым семьям, одиноким ветеранам труда МГТУ им. Н.Э. Баумана, малообеспеченным семьям, отправляющим ребенка в первый класс, на проведение медицинских обследований и операций и др.

4.4.2. Работникам к юбилейным датам устанавливается разовая поощрительная выплата (Приложение № \_\_).

К юбилейным датам относится возраст:

Для мужчин – 50, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет,

Для женщин – 50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет,

а также 40, 45, 50 лет работы в Филиале.

4.4.3. Работникам может оказываться материальная помощь при уходе в отпуск.

4.4.4. При наличии экономии средств ФОТ Филиала руководство может устанавливать выплаты работникам, являющимися «Ветеранами труда МГТУ им. Н.Э. Баумана», «Ветеранами труда МГУЛ» и имеющим непрерывный стаж работы в МГТУ им. Н.Э. Баумана и МГУЛ 25 лет.

4.4.5. В случае расторжения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работника, имеющего стаж безупречной работы в Филиале не менее 15 лет, Работодатель оказывает ему материальную помощь в размере двойного оклада.

4.5. Матерям, состоящим с Филиалом в трудовых отношениях, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в соответствии с законодательством РФ выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты.

**5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**5.1. Общие положения.**

5.1.1. Работодатель и Профком считают первоочередной задачей обеспечение учебного процесса и научно - педагогической деятельности в Филиале.

Работодатель обязуется выполнять требования законодательства РФ, в том числе:

обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов;

информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о видах, сроках и месте проведения ремонтно-восстановительных работ;

организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах, включать в состав комиссий по приему при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Филиала представителей структурных подразделений, в том числе представителей Профкома и профбюро.

Замечания представителей структурных подразделений и профсоюзной организации по нарушениям условий труда являются обязательными для их рассмотрения и устранения Работодателем.

5.1.2. Работники обязуются:

* добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать ПВТР и трудовую дисциплину,
* выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
* бережно относиться к имуществу Филиала и работников: незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Филиала; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений,  
  аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов: своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

5.1.3. Работодатель и Профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия совместно с представителями структурных подразделений не реже одного раза в квартал проводит обсуждение состояния дел по охране труда и технике безопасности.

5.1.4. В Филиале действует институт уполномоченных лиц по охране труда (далее - уполномоченные по ОТ), осуществляющий общественный контроль охраны труда и техники безопасности (ст. 370 ТК РФ).

5.1.5. Работодатель направляет на обучение по охране труда уполномоченных по ОТ по 40 часовой программе 1 раз в 3 года.

5.1.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности, отклонение температурного режима от нормального, нарушение норм влажности воздуха рабочей зоны, повышенный шум, нарушение норм размещения оборудования, посадочных мест и проходов и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда уполномоченный по ОТ составляет акт и представляет его в комиссию по охране труда. Комиссия по охране труда уведомляет Работодателя о содержании акта и в случае разногласий может вносить представления в Государственную инспекцию труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

5.1.7. Работодатель разрабатывает план реконструкции аудиторного фонда с учетом современных требований к проведению учебного процесса.

Перед началом учебного года, не позднее 28 августа, административно-хозяйственные службы сдают в эксплуатацию аудиторный фонд. Прием аудиторного фонда осуществляется учебно-методическими службами с участием представителя Профкома по акту сдачи-приемки.

5.1.8. Аудитории, рассчитанные на лекционные потоки, превышающие 80 человек, при необходимости оборудуются звукоусиливающей техникой и средствами технического обучения.

5.1.9. Соответствующие службы Филиала обеспечивают работу проходных до 22 часов.

**5.2. Мероприятия по охране труда.**

Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав, условия обеспечения их средствами индивидуальной защиты, молоком, дополнительные гарантии закреплены в ст.ст. 219 - 225 ТК РФ.

Обязанности работника в области охраны труда изложены в ст. 214 ТК РФ.

Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по охране труда и технике безопасности (Соглашение по охране труда - Приложение № \_\_\_), устанавливается ежегодно по решению Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, в соответствии с представлением Профкома.

1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются компенсационные выплаты в размере от 4% до 12 % должностного оклада, в соответствии со ст. 147 ТК РФ (Приложение № \_\_). Выплата работникам назначается приказом Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.
2. В соответствии с законодательством РФ Работодателем ежегодно выделяются средства для приобретения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты, перечень которых приведен в Приложении № \_\_. Приоритетный порядок выделения средств утверждается Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.

Эффективность средств индивидуальной защиты (СИЗ) должна подтверждаться сертификатами соответствия.

1. Работодатель обеспечивает служебной одеждой и обувью работников соответствующих служб безопасности и охраны - оперативных дежурных.
2. Работникам Филиала, занятым на работах, связанных с загрязнением, бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, установленными в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Список работников Филиала, которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства, утверждается Директором МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (Приложение № \_\_\_).

1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, или по заявлениям работников предусматривается компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока (Приложение № \_\_). Список работников, которым выдается молоко, ежегодно утверждается приказом Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.
2. Для работников, к которым в соответствии с должностными обязанностями предъявляются требования по состоянию здоровья, проводятся предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования). В случаях уклонения работников от их прохождения они не допускаются к работе.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения работы и предупреждения профессиональных заболеваний В соответствии с медицинские рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (Приложение № \_\_).

Работники из состава ППС, педагогические работники, работники общественного питания и детских оздоровительных подразделений проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

Педагогические работники в соответствии со ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, отстраняются Работодателем от работы (не допускаются к работе) (ст. 76 ТК РФ).

5.2.7. Ограничивается или запрещается применение труда женщин детородного возраста и лиц в возрасте до 21 года, а также тех лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья, на работах с вредными или опасными условиями труда.

Запрещается переноска тяжестей, выше установленных норм, женщинам, а также лицам в возрасте до 21 года.

5.2.8. Проводится специальная оценка условий труда в подразделениях Филиала в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Её результаты используются в целях (ст. 7 ФЗ «О специальной оценке условий труда»):

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- установления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;

- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;

- контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- оценки профессионального риска;

- подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации лабораторий, участков, оборудования, представляющих непосредственную угрозу для жизни людей

- подготовки контингента и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников;

- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, а также при установлении диагноза профессионального заболевания;

- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;

- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.9. Работодатель, в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, осуществляет обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда и технике безопасности работников Филиала в соответствии с «ГОСТ 12.0.003-2015 межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация»,Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", требованиями Положения о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов.

5.2.10. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами. Температура в рабочих и учебных помещениях должна быть не ниже 18°С и не выше 28°С. Информация с рабочих мест о нарушении температурного режима передается уполномоченным по ОТ.

Соответствующие службы Филиала формируют список помещений, в которых не обеспечивается нормальный температурный режим, с целью принятия соответствующих мер.

5.2.11. Уполномоченные по ОТ осуществляют контроль наличия в подразделениях аптечек первой помощи.

5.2.12. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) администрация руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.4.1340 - 03.

Устанавливаются перерывы на 10-15 мин., через каждые 45-60 мин. работы.

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

5.3. Профком обязуется:

способствовать реализации принимаемых административных мер по улучшению условий труда и быта;

силами уполномоченных по ОТ и профсоюзного актива осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости;

совместно с соответствующими службами готовить предложения в раздел Коллективного договора по охране труда и технике безопасности и осуществлять контроль хода их выполнения;

содействовать соблюдению нормативов по охране труда и технике безопасности, соблюдения актов по охране труда и технике безопасности, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Филиала и безопасной работы оборудования;

вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов;

проводить смотры-конкурсы среди коллективов подразделений по группам работников по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда.

**5.4.** **Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций**.

5.4.1. Работники Филиала и обучающиеся обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Филиале.

1. Работодатель продолжает плановые работы по установке и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения студенческих общежитий.

Работники и обучающиеся обязаны неукоснительно выполнять приказ Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана о запрете курения в неустановленных местах, выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников своего подразделения 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, организует добровольные пожарные дружины и содействует их деятельности в вопросах обеспечения пожарной безопасности в вверенных подразделениях.

5.4.3. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

Руководители подразделений организуют обучение работников по утвержденной программе, добиваясь их умелых и грамотных действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.

5.4.4. Работники и обучающиеся Филиала изучают способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполняют установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствуют свои знания и практические навыки в этой области, активно участвуют в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне (Федеральный закон от 21.12.1994 г. № 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера").

5.4.5. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после консультации работника с представителем Профкома и письменного предварительного (за сутки) уведомления руководителя подразделения.

**6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

Работодатель и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам и обучающимся в Филиале.

**6.1. Медицинское обслуживание.**

6.1.1. Работодатель организует проведение периодических профилактических медицинских осмотров работников.

6.1.2. Работники могут получать материальную помощь в оплате медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции), при наличии финансовых средств.

6.1.3. Службы охраны труда, службы материально - технического снабжения и Профком контролируют наличие и своевременную замену аптечек первой медицинской помощи на кафедрах и в структурных подразделениях.

6.1.4. Работодатель, Профком и студенческий совет организуют проведение донорской компании.

**6.2. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.**

6.2.1. Для занятий в спортивных секциях (по футболу, бадминтону, баскетболу и др.) Филиал предоставляет работникам спортивные залы в свободное от работы и учебы время (не менее 12 часов в неделю) и спортинвентарь в соответствии с расписанием работы секций, утвержденным заведующим кафедрой «Физвоспитание».

6.2.2. Администрация Филиала и Профсоюз ежегодно совместно проводят спартакиаду преподавателей и работников Филиала с награждением победителей.

6.2.3. Работодатель и Профком проводят культурно-просветительную работу, организуя с дотацией для работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок и концертов, поддерживая самодеятельное творчество работников и др.

6.2.4. Работодатель отчисляет в Профком Университета средства на культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу с работниками в соответствии со ст. 377 ТК РФ в размерах, определяемых ежегодно заключаемыми соглашениями.

Работодатель и Профком проводят культурно-просветительную работу,

- организуя с дотацией для работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов;

- поддерживая самодеятельное творчество работников и др.

**6.3. Социальное страхование и отдых.**

6.3.1. В целях эффективного управления средствами фонда социального страхования в Филиале создается комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

6.3.2. Ежегодно Работодатель и Профком утверждают порядок и размер предоставления материальной помощи на санаторно-курортное лечение работников (при наличии финансовых средств).

Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвалидов и участников ВОВ и других войн, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих 3-х и более детей или детей-инвалидов, для одиноких матерей, опекунов, ветеранов труда МГТУ им. Н.Э. Баумана, инвалидов труда. Средства на дотацию путевок на санаторно-курортное лечение выделяет Директор МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (не менее 10 путевок в год).

6.3.3. Администрация Филиала, совместно с профкомами, продолжает поддерживать в удовлетворительном состоянии спортивно – оздоровительный лагерь «Искра» и БО «Джанхот», выделяя для этого необходимые средства в соответствии с утвержденным планом. Планы развития и (или) использования спортивно – оздоровительного лагеря ежегодно конкретизируются с целью расширения оздоровительных услуг, предоставляемых работникам.

6.3.4. Для работников Филиала и их детей предоставляются курсовки в ДОЛ «Искра», либо в БО «Джанхот» включающие в себя часть базовой стоимости курсовки (расходы на сезонную подготовку, содержание, ремонт, отопление, освещение, охрану и содержания её оборудования), размер которой ежегодно устанавливается приказом Директора МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.

6.3.5. Для лиц, не являющихся работниками Филиала и приобретающих курсовки в ДОЛ «Искра», либо в БО «Джанхот» устанавливается стоимость не ниже полной стоимости услуг, включающая вышеперечисленные расходы (ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 ТК РФ).

**6.4. Разное.**

6.4.1. Профком Университета и администрация Филиала контролируют:

* условия предоставления социальных услуг во всех корпусах Филиала и общежитиях;
* соблюдение прав потребителей и правил торгового обслуживания потребителей;
* санитарное состояние буфетов, обеденных залов, столовой и производственных помещений, занятых арендаторами;

- ассортимент и качество полуфабрикатов и блюд, реализуемых в точках питания, а также рассматривает претензии работников Филиала к качеству предоставляемых услуг по их письменным заявлениям (ст. 45 Закона РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 "О защите прав потребителей").

6.4.2. Профком Университета обязуется участвовать в организации и проведении следующих мероприятий по реализации положений настоящего Коллективного договора:

а) заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых работников и их детей;

б) распространение путевок на отдых и санаторно-курортное лечение;

в) заключение и частичную оплату договоров на медицинское обслуживание, оплату лечения работников и их детей, добровольное медицинское страхование;

г) организацию физкультурно-оздоровительной работы и поддержку участия спортивных команд Филиала в районных, городских, республиканских и международных соревнованиях;

д) подготовку материалов для оформления Доски Почета Филиала;

е) работу по развитию взрослого и детского туризма;

ж) курирование ДОЛ «Искра», БО «Джанхот»;

з) приобретение, комплектование и выдачу новогодних подарков детям работников  
Филиала;

и) премирование работников по итогам реализации Коллективного договора по представлению профбюро подразделений;

к) проведение консультаций работников по вопросам социальной защиты работников (пенсии, дотации, отпуска и так далее);

л) оказание материальной помощи нуждающимся работникам, ветеранам труда, оказание поддержки коллективам и общественным организациям (женсовету, Совету ветеранов и др.);

м) поддержку программ оказания помощи семьям с детьми, развития детского отдыха;

н) развитие связей с российскими и зарубежными вузами, в том числе стран СНГ.

6.4.3. Работодатель и Профком оказывают помощь общественным организациям в патриотическом воспитании работников и обучающихся. Координацию работы по этому направлению осуществляет Совет ветеранов Филиала.

**7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

7.1. Работники и Работодатель обязаны соблюдать Коллективный договор.

7.2. Профком обязуется:

- регулярно проводить контроль выполнения Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон;

- содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Филиала, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

1. После утверждения Коллективного договора Работодатель регистрирует его в Администрации Мытищинского муниципального района. Работодатель размещает Коллективный договор на официальном сайте Филиала (http://mgul.ac.ru/), печатает Коллективный договор в количестве, достаточном для ознакомления работников, и направляет его во все подразделения Филиала.
2. Работодатель и Профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности, и информировать коллектив о выполнении статей Коллективного договора.
3. Профком проводит работу по сплочению трудового коллектива Филиала в защите его экономических требований. При этом Профком имеет право на организацию акций в защиту требований работников.
4. В соответствии с ТК РФ Работодатель учитывает мнение Профкома относительно следующих решений:

* об отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
* о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
* при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* о разделении рабочего дня на части, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
* о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
* об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
* об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* об установлении различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
* об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными  
  особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
* об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
* о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
* об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
* об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

Представители Профкома включаются в состав Ученого совета Филиала, комиссий.

1. Руководители и председатель Профкома отчитываются на собраниях коллектива о выполнении Коллективного договора не реже одного раза в год.
2. Профком, используя свою организационную структуру, знакомит работников:

- с Уставом Университета, Положением о Мытищинском филиале МГТУ им. Н.Э. Баумана, ПВТР, Коллективным договором;

* трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

и проводит разъяснительную работу с целью выполнения этих документов.

**8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФИЛИАЛА**

8.1. Работодатель предоставляет Профкому для ведения его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ):

* аудиторию с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной;
* телефонные номера в количестве не менее одного с бесплатным использованием;
* Е-mаil и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Филиал;
* необходимые нормативные правовые документы, доступ к правовой системе «Консультант Плюс»;
* залы и аудитории Филиала по заявкам Профкома;
* зал Ученого совета Филиала для заседаний;

- автотранспорт по заявке Профкома;

- площади на стенах в коридорах для размещения информационных стендов и места для информации на стендах Филиала и подразделений.

8.2. Деканы факультетов обеспечивают возможность и места для работы профсоюзным комитетам работников этих подразделений.

8.3. Членские профсоюзные взносы в установленном размере по письменным заявлениям работников удерживаются бухгалтерией Университета и бесплатно перечисляются на счет Профкома Университета не позднее 5 дней после выплаты зарплаты (ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", п. 10.2.5 ОТС).

8.4. Работники, избранные в состав профсоюзных органов Филиала и структурных подразделений и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома.

1. Члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, профорги, уполномоченные по ОТ освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников до 3-х часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3-х рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы.

Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением 100% заработной платы по основной работе (ст. 374 ТК РФ, ч.ч. 5-6 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

8.6. Освобожденные выборные работники Профкома после окончания работы в Профкоме принимаются на работу в прежней должности или, при невозможности занятия ее, на другую равноценную работу.

8.7. Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Профкома и представлять ему мотивированные мнение по конкретному предложению (проекту) (ст. 53 ТК РФ, п. 1.5.4 ОС).

8.8. Работодатель и руководители подразделений Филиала:

* не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении ими подразделений Филиала для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством РФ прав;
* предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы предприятий общественного питания;

- оказывают помощь профсоюзным комитетам и проводят линию на укрепление действующих профсоюзных организаций с целью обеспечения социального партнерства.