

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гордин Михаил Валерьевич
Должность: Ректор МГТУ им. Н. Э. Баумана
Дата подписания: 29.05.2024 16:13:55
Уникальный программный ключ:
3524aeae56b179a4e41fc6de364362ce8648c047

От работодателя:

Ректор
Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московский
государственный технический университет
имени Н.Э. Баумана
(национальный исследовательский
университет)»
(МГТУ им. Н.Э. Баумана)

Гордин Михаил Валерьевич



От работников:

Председатель
Первичной профсоюзной
организации работников
МГТУ им. Н.Э. Баумана Московской городской
организации Общероссийского
профсоюза образования
(МОО ППОР МГТУ им. Н.Э. Баумана)

Барышникова Ольга Олеговна



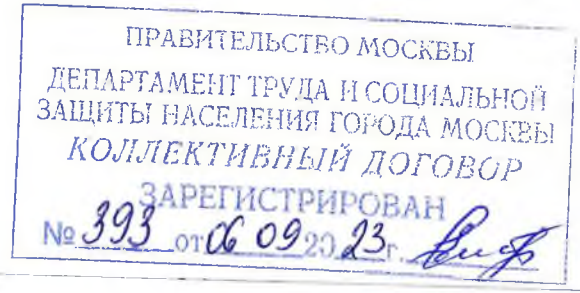
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период

с 01 сентября 2023 по 31 августа 2026

Коллективный договор утвержден на Конференции работников и обучающихся

31 августа 2023



Москва, 2023

1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (МГТУ им. Н.Э. Баумана) (далее — Коллективный договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (МГТУ им. Н.Э. Баумана) (ОГРН 1027739051779, ИНН 7701002520, место нахождения: 105005, г. Москва, 2-я Бауманская ул., д. 5, стр. 1) (далее — Работодатель, Университет или МГТУ им. Н.Э. Баумана). Коллективный договор заключается между работниками Университета (далее – Работники) и Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации — ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее — Трудовой кодекс Российской Федерации, или ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- от имени Работодателя — ректор МГТУ им. Н.Э. Баумана Гордин Михаил Валерьевич, действующий на основании Устава Университета и трудового законодательства Российской Федерации;
- от имени Работников — Первичная профсоюзная организация работников МГТУ им. Н.Э. Баумана Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования (МОО ППОР МГТУ им. Н.Э. Баумана) (ОГРН 1027739496597, ИНН 7701040621, место нахождения: 105005, г. Москва, 2-я Бауманская ул., д. 5) (далее — Профсоюз), в лице председателя Профсоюза Барышниковой Ольги Олеговны, действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Представителем Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых

споров Работников с Работодателем является Профсоюз. Работодатель признает выборный орган Профсоюза — Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников МГТУ им. Н.Э. Баумана, избираемый в соответствии с Уставом Профсоюза (далее — Профком) — единственным полномочным представителем Работников.

1.4. Интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров Работников с Работодателем представляет ректор МГТУ им. Н.Э. Баумана.

1.5. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации работников МГТУ им. Н.Э. Баумана, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» распространяет свое действие на все структурные подразделения университета, включая филиалы. Исключение – Калужский филиал МГТУ им. Н.Э. Баумана, так как он имеет свою первичную профсоюзную организацию и свой Коллективный договор.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Коллективный договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), трудового законодательства Российской Федерации 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 науки и высшего образования Российской Федерации, Соглашения между Правительством Москвы, Советом ректоров высших учебных заведений г. Москвы и Московской области.

2.2. Основу настоящего Коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при проведении многообразной деятельности Университета. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы Университета, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения Работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности. Профсоюз в лице Профкома поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка МГТУ им. Н.Э. Баумана (далее — ПВТР) и иных локальных нормативных актов Работодателя.

2.3. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Срок действия Коллективного договора с 01 сентября 2023 года по 31 августа 2026 года.

2.4. Утверждение Коллективного договора осуществляется на Конференции работников и обучающихся Университета (далее — Конференция). Коллективный договор подписывается ректором и председателем Профсоюза. Ректор 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, сформированную в соответствии с законодательством Российской Федерации. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения к Коллективному договору, подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

2.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на Конференции работников и обучающихся Университета, а также публикуются в печати и на официальном сайте Университета. Профком на своих заседаниях ежеквартально

рассматривает ход выполнения разделов Коллективного договора с приглашением ответственных за выполнение обязательств по нему лиц.

2.7. 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

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. Формы трудовых договоров с различными категориями Работников утверждаются приказом ректора.

3.1.2. В порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, ректор может делегировать другим представителям администрации Университета права по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров с различными категориями Работников.

3.1.3. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями Работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации (конкурс на замещение должности, выборы, и т. д.).

3.1.4. 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) и научные Работники. Порядок замещения должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и оформления трудовых отношений с

педагогическими Работниками МГТУ им. Н.Э. Баумана, относящимися к профессорско-преподавательскому составу. Перечень должностей научных Работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса на должности научных Работников определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности. Порядок замещения должностей научных Работников МГТУ им. Н.Э. Баумана определяется Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и оформления трудовых отношений с научными работниками МГТУ им. Н.Э. Баумана. В целях подтверждения соответствия научно-педагогического Работника занимаемой им должности (за исключением научно-педагогических Работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок) проводится аттестация. Периодичность проведения аттестации составляет для ППС один раз в пять лет, для научных Работников — не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. Порядок проведения аттестации Работников, занимающих должности педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и порядок проведения аттестации научных Работников устанавливаются уполномоченными Правительством Российской Федерации федеральными органами исполнительной власти и локальными нормативными актами Работодателя, регулиющими порядок проведения аттестации Работников МГТУ им. Н.Э. Баумана.

3.1.5. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами и деканов факультетов МГТУ им. Н.Э. Баумана.

3.1.6. С Работниками, замещающими должности иных педагогических Работников в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее — иные педагогические Работники), как правило, заключаются трудовые договоры на неопределенный срок без проведения предварительных процедур.

В период действия трудового договора в отношении иных педагогических Работников может проводиться аттестация в соответствии с порядком, утвержденным

уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, локальными нормативными актами Работодателя.

3.1.7. С проректорами, директорами филиалов могут заключаться срочные трудовые договоры, сроки действия которых не могут превышать сроки полномочий ректора.

3.1.8. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями Работников в случаях, определенных законодательством Российской Федерации.

3.1.9. Прием на работу Работников оформляется Управлением кадрового сопровождения и администрирования в соответствии с законодательством Российской Федерации. До подписания трудового договора Управление кадрового сопровождения и администрирования знакомит под подпись всех вновь принимаемых Работников с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами Работодателя и документами, которые необходимо знать и соблюдать Работнику в процессе его трудовой деятельности, а также информирует нового Работника о существовании Профсоюза. С текстом Коллективного договора Работники могут дополнительно ознакомиться на официальном сайте Университета. При оформлении трудового договора непосредственный руководитель знакомит вновь принимаемого Работника с должностной или производственной инструкцией.

3.1.10. 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.

3.1.11. Аттестация Работников Университета, занимающих должности руководителей, специалистов и других служащих, проводится в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя, регулирующими порядок аттестации Работников Университета.

3.1.12. Работодатель обеспечивает разработку и реализацию мер по защите персональных данных Работников, в том числе в форме принятия локальных нормативных актов об обработке и защите персональных данных, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2. Рабочее время. Режим рабочего времени.

3.2.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий Работников Университета устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с Работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.2.2. Для Работников, занимающих должности, указанные в Перечне должностей Работников МГТУ им. Н.Э. Баумана с ненормированным рабочим днем, устанавливается особый режим работы — ненормированный рабочий день. При этом ненормированный рабочий день не может быть установлен Работникам, осуществляющим трудовую деятельность на условиях совместительства, работающим в режиме неполного рабочего дня, инвалидам I или II группы.

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 в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.4. По соглашению сторон трудового договора Работодатель может установить Работнику режим гибкого рабочего времени.

3.2.5. Дирекция по управлению персоналом и кадровой политике осуществляет обучение и консультационную поддержку руководителей структурных подразделений по вопросам организации труда и управления персоналом.

3.3. Время отдыха.

3.3.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка. 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, является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.4. Отпуска Работников.

3.4.1. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 (двадцати восьми) календарных дней. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, который устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется 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, утверждается приказом ректора.

3.4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Перечнем должностей Работников МГТУ им. Н.Э. Баумана с ненормированным рабочим днем, являющийся приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка. Минимальная продолжительность такого отпуска – 3 (три) календарных дня.

3.4.4. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом пожеланий Работников и мнения Профсоюза. Утвержденные графики отпусков на следующий год предоставляются в Управление кадрового сопровождения и администрирования не позднее 15 (пятнадцатого) декабря текущего года. Отпуск Работникам из числа педагогических Работников (ППС и иные педагогические Работники), 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, предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.4.5. По соглашению сторон трудового договора Работодатель может предоставить Работнику отпуска без сохранения заработной платы, минимальная и максимальная продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора. В законе закреплён ряд случаев, когда Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по просьбе Работника. Основания и продолжительность такого отпуска устанавливаются законодательством Российской Федерации.

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

3.4.7. Оплата времени отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до даты начала отпуска. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если Работодатель не уведомил Работника о начале отпуска за две недели до его начала или не была своевременно произведена оплата отпуска. Своевременность оплаты отпуска обеспечивается Работодателем.

3.4.8. По письменному заявлению Работника и согласии Работодателя, а также при условии отсутствия ограничений, возможна замена денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 (двадцать восемь) календарных дней, в периоде, за который предоставляется отпуск. Такое превышение возможно, если Работнику положен дополнительный или удлиненный отпуск. Для отдельных категорий Работников, указанных в части 3 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации, установлен запрет на замену отпуска денежной компенсацией в период работы, а именно:

- беременным женщинам – в части основного и любых видов дополнительных отпусков;
- работникам в возрасте до 18 лет – в части основного и любых видов дополнительных отпусков;
- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, – в части дополнительного отпуска минимальной продолжительностью семь календарных дней за работу в указанных условиях.

Указанные ограничения не действуют при увольнении Работников. В случае прекращения действия трудового договора компенсация любых видов неиспользованных отпусков происходит в общем порядке.

3.4.9. Педагогические Работники не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Университета может быть предоставлен с полной оплатой, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает ректор.

3.4.10 Научным Работникам, имеющим ученые степени, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска. Решение о предоставлении дополнительных отпусков научным Работникам структурных подразделений принимается ректором.

3.4.11. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы.

3.4.12. График отпусков является документом, обязательным для исполнения как Работодателем, так и Работником. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника с учетом ограничений, установленных законодательством Российской Федерации, а именно:

- запрещено переносить на следующий рабочий год ежегодный оплачиваемый отпуск: Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда.
- запрещено отзываться из отпуска даже при наличии согласия: Работников моложе восемнадцати лет, беременных женщин, Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также Работников, которые находятся в ежегодном оплачиваемом отпуске, продолжительностью четырнадцать календарных дней, если остальные части отпуска меньшей продолжительности Работник уже использовал.

3.4.13. Перенести дату ежегодного отпуска по графику отпусков можно только по договоренности между Работником и Работодателем. Инициатором переноса может выступать как Работник, так и Работодатель.

Работник может потребовать перенести отпуск, а Работодатель обязан будет это сделать, если:

- во время ежегодного оплачиваемого отпуска Работник заболел;
- во время ежегодного оплачиваемого отпуска Работник исполнял государственные обязанности;
- Работнику несвоевременно выплатили отпускные или предупредили об отпуске менее чем за две недели до его начала;
- возникла необходимость отзыва Работника из основного отпуска;
- Работник имеет право на предоставление ему отпуска в удобное время.

Переносить отпуск нельзя Работникам, которые не достигли возраста 18 лет, а также тем, кто работает во вредных или опасных условиях труда. Их согласие на перенос отпуска значения не имеет.

3.4.14. 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.

3.5.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее — увольнение Работника) может быть произведено по общим основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации. Для отдельных категорий Работников законодательством Российской Федерации предусмотрены дополнительные основания увольнения, а именно:

3.5.1.1. для педагогического Работника:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося.

3.5.1.2. для Работника, работающего по совместительству:

- Работодатель вправе расторгнуть с трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, если на эту же должность принимают Работника, для которого работа будет основной.

3.5.1.3. для дистанционного Работника;

- если дистанционный Работник без уважительной причины не выходит на связь больше 2 (двух) рабочих дней подряд;
- если дистанционный Работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

3.5.1.4. для Работника — иностранного гражданина:

- аннулирование либо окончание срока разрешения на работу или патента;
- невозможно предоставить прежнюю работу по окончании срока временного перевода, осуществленного без согласия Работника;
- невозможно повторно временно перевести Работника без его согласия на другую работу, если он не может выполнять работу по своему трудовому договору ввиду чрезвычайных обстоятельств;
- численность Работников — иностранных граждан приводят в соответствие с ограничениями, которые установили федеральные законы, указы Президента Российской Федерации или постановления Правительства Российской Федерации;
- аннулирование, приостановление или окончание срока разрешения Работодателя на привлечение и использование Работников — иностранных граждан;
- аннулирование или окончание срока разрешения на временное проживание или вида на жительство.

3.5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме уведомляет об этом Профсоюз не позднее, чем за 2 (два) месяца до даты увольнения Работника. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Университета может привести к массовому увольнению Работников, — не позднее, чем за 3 (три) месяца до даты увольнения Работника. Массовым увольнением в

соответствии с Отраслевым соглашением является сокращение численности или штата Работников Университета 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.

3.5.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Университета Работодатель предлагает Работнику другую работу в Университете, т. е. вакантные должности, в том числе временного характера. Это может быть как работа или должность в соответствии с квалификацией Работника, так и нижестоящие должности или с меньшей зарплатой. Предлагать вакансии, которые не соответствуют квалификации Работника, требуют специальных знаний и навыков или переквалификации, Работодатель не обязан. Работодатель не вправе предлагать Работнику вакансии, которые не подходят ему по состоянию здоровья. Предлагать работу, которая находится в другой местности, Работодатель не обязан.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники Университета предупреждаются Работодателем под подпись не менее, чем за 2 (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. При этом инициатором прекращения трудовых отношений до истечения предупреждения о предстоящем увольнении может быть как Работодатель, так и Работник.

3.5.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, которые полностью содержат двух и более нетрудоспособных членов семьи. Например, если у работника двое несовершеннолетних детей;
- родителю, у которого есть несовершеннолетний ребенок в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или по контракту;
- работнику, в семье которого нет других людей с самостоятельным заработком;

- Работнику, который получил в этой организации трудовое увечье или профзаболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, которые повышают свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- Работникам, которые пострадали в результате аварии на ЧАЭС;
- Работникам, которые пострадали от радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- Работникам, которых уволили с военной службы, при условии, что они впервые устроились на работу. Это правило действует и в отношении членов семьи бывших военнослужащих;
- Героям Советского Союза, Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы.

3.5.5. Выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата выплачивается Работнику в порядке и сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.5.6. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в случае увольнения в связи:

- с сокращением численности или штата Работников;
- несоответствием Работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации);
- неоднократным неисполнением Работником его трудовых обязанностей;
- увольнением Работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам.

3.6. Особенности регламентация труда ИПС и других отдельных категорий Работников.

3.6.1. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего и среднего профессионального образования. Для педагогических Работников продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки и других видов деятельности фиксируются в годовом индивидуальном плане работы преподавателя и расписании учебных занятий. Проведение занятий осуществляется в соответствии с календарным графиком учебного процесса. Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием занятий. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Педагогические Работники не вправе самостоятельно изменять утвержденное расписание учебных занятий и экзаменов.

3.6.3. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с учетом мнения Профкома. Вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день Работник может взять другой день отдыха.

3.6.4. Объем учебной нагрузки кафедр рассчитывается Учебным управлением Университета в соответствии с утвержденными контрольными цифрами приема на бюджетной основе и контингентом обучающихся на платной основе. Сформированное штатное расписание утверждается приказом ректора. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для Университета и кафедры работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры по согласованию с Учебным управлением Университета. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, учитывается мнение Профкома.

3.6.5. Нагрузка педагогического Работника не должна превышать норму рабочего времени, установленную для данной категории Работников в учетном периоде. При составлении расписания для педагогических Работников не допускается планирование учебных

занятий в головной образовательной организации, на отраслевых факультетах и филиалах, находящихся в других городах, в один день. Планирование консультаций преподавателей с обучающимися осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Университета, регулирующими диспетчеризацию учебного процесса.

3.6.6. При распределении аудиторной нагрузки кафедры в рамках допустимых возможностей учитываются интересы родителей-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста.

3.6.7. Предварительно согласованные с каждой кафедрой педагогическая нагрузка и штатное расписание на новый учебный год доводятся Работодателем до сведения кафедр и педагогических Работников не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

3.6.8. Все виды учебных занятий и мероприятий в воскресные и нерабочие праздничные дни не проводятся.

3.6.9. Для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю. В зависимости от занимаемой должности и специальности отдельным категориям медицинских работников законодательством Российской Федерации установлена более короткая продолжительность рабочего времени.

3.6.10. Для отдельных категорий работников также установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы — не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

3.7.1. Трудовые споры между Работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам Университета.

3.7.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.8. Повышение квалификации.

3.8.1. Педагогические Работники обязаны повышать квалификацию и имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем 1 раз в 3 года. Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий Работников. При направлении Работника на обучение по инициативе работодателя 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 Профсоюз продолжают практику ежегодного проведения конкурсов среди педагогических Работников и других категорий Работников. Победителям конкурсов приказом ректора устанавливаются поощрительные выплаты. Фотографии победителей конкурса «Лучший преподаватель МГТУ им. Н.Э. Баумана» ежегодно вывешиваются на Доске с одноименным названием. Информация о конкурсах и их итогах размещается на официальном сайте Университета.

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 за другие достижения в работе в Университете применяется система морального поощрения. Порядок применения мер морального поощрения устанавливается Положением о моральном поощрении в МГТУ им. Н.Э. Баумана.

3.9.2. Занесение в Книгу Почета Профсоюза осуществляется на основании решения профсоюзной конференции по представлению Профсоюза Университета.

3.9.3. В Университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых после рассмотрения Ученым советом утверждаются ректором.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Механизм регулирования оплаты труда.

4.1.1. Структурным подразделениям и филиалам фонд оплаты труда (далее — ФОТ) устанавливается с учетом утвержденных ректором штатных расписаний и нормативных документов, утвержденных в Университете. В состав заработной платы Работника входят: оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Должностной оклад и все виды доплат (надбавок) стимулирующего характера к должностным окладам ставкам максимальными размерами не ограничиваются.

4.1.2. Порядок, правила и условия оплаты труда Работников Университета, установление размеров должностных окладов, тарифных ставок заработной платы и выплат компенсационного, стимулирующего характера определяются и регулируются Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

4.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета и действующим законодательством Российской Федерации.

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

4.1.5. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой Работнику руководителем подразделения, определяется трудовыми показателями Работника и может изменяться в соответствии с Положениями об оплате труда Работников.

4.1.6. 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).

4.1.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за расширение зоны обслуживания и за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника (временное замещение) определяются исходя из вида и объема поручаемой Работнику работы. Конкретный вид и объем поручаемой Работнику работы, а также размер доплаты отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.1.8. Оплата труда Работников в ночное время (с 22:00 до 6:00) производится в повышенном 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).

4.2. Стимулирующие выплаты.

4.2.1. Источником выплат стимулирующего характера является фонд оплаты труда, формируемый за счет средств субсидий и средств от приносящей доход деятельности. Работодатель производит выплаты стимулирующего характера Работникам при наличии денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование

без ущерба для основной деятельности Университета. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.2.2. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются в соответствии с действующими в Университете «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» и «Положением о премировании (установлении поощрительных выплат)», которые принимаются Ученым советом и утверждаются ректором. Они являются неотъемлемой частью «Положения об оплате труда Работников университета».

4.2.3. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой Работнику руководителем подразделения, определяется трудовыми показателями Работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда Работников.

4.2.4. В случае нарушения Работником Университета Правил внутреннего трудового распорядка, либо невыполнения или ненадлежащего выполнения им своих должностных обязанностей Работодатель имеет право уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера этому Работнику.

4.3. Организация оплаты труда

4.3.1. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета рабочего времени:

- 20 числа текущего месяца за первую половину месяца (с 01 по 15 число) из расчета установленного должностного оклада, тарифной ставки и других выплат, причитающихся Работнику, за фактически отработанное время;
- 05 числа месяца, следующего за расчетным, оставшуюся часть заработной платы (с 16 числа до последнего рабочего дня расчетного месяца), из расчета установленного должностного оклада, тарифной ставки и других выплат, причитающихся Работнику за фактически отработанное время.

Даты выплаты заработной платы, установленные п. 4.3.1. настоящего Коллективного договора вступают в силу с 01 января 2024 года. До этой даты действуют следующие даты выплаты заработной платы: 16 числа текущего месяца за первую половину месяца, 01 числа месяца, следующего за расчетным, оставшаяся часть заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем 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.

4.3.2. Бухгалтерия Университета ежемесячно предоставляет Работникам в письменной форме расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, размеров произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами. Предельный размер удержаний определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Социальные выплаты.

4.4.1. Социальные выплаты могут назначаться в виде материальной помощи и выплаты к юбилейным датам Работника и (или) в связи с выходом на пенсию.

4.4.2. Материальная помощь может оказываться Работникам как Университетом, так и Профсоюзом. Основанием к оказанию материальной помощи Университетом может служить тяжелое материальное положение Работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, оплата отдельным категориям Работников, указанным в п. 6.4.3. настоящего Коллективного договора путевки для детей в ДОЛ на базе УЦ «Бауманец», другие ситуации). Материальная помощь может оказываться Профсоюзом 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, 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.

4.4.3. Работникам к юбилейным датам может устанавливаться социальная выплата. К юбилейным датам относятся:

- возраст — 50, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет;
- стаж работы в Университете — 40, 45, 50 лет.

4.4.4. При наличии экономии средств ФОГ структурного подразделения его руководство может устанавливать выплаты Работникам, являющимся «Ветеранами труда МГТУ им. Н.Э. Баумана» и имеющим непрерывный стаж работы в Университете 25 лет.

4.4.5. В случае расторжения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию Работника, имеющего стаж непрерывной (Работник не прекращал трудовые отношения с Университетом в течение указанного в данном пункте срока) и безупречной работы в Университете не менее 15 лет, Работодатель оказывает ему материальную помощь в размере двух окладов. Указанная выплата производится один раз.

4.5. Порядок использования финансовых средств на социальные нужды.

4.5.1. Работодатель ежегодно информирует Работников Университета об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведенных расходах на социальные нужды, определенные с учетом предложений Профсоюза.

4.5.2. Работодатель может ежегодно предусматривать выделение средств на решение социальных задач. Приоритет расходования средств и их объемы, направляемые на решение социальных задач, устанавливаются совместным решением ректора или уполномоченных им лиц и Профкома.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Общие положения.

5.1.1. Работодатель и Профсоюз считают первоочередной задачей обеспечение образовательной и научной деятельности в Университете. 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 Университета представителей структурных подразделений, в том числе представителей Профсоюза. Замечания представителей структурных подразделений и Профсоюза 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 Университета и Работников, незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

5.1.3. Работодатель предусматривает выделение не менее 2 % от ФОТ из всех имеющихся внебюджетных средств на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и снижению уровней профессиональных рисков, а также на обучение по охране труда и технике безопасности в Университете.

5.1.4. Работодатель и Профсоюз 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.

5.1.5. В Университете действует институт уполномоченных лиц по охране труда (далее — уполномоченные по ОТ), осуществляющий общественный контроль охраны труда, в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

5.1.6. Работодатель направляет на обучение по охране труда уполномоченных лиц по охране труда в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.1.7. В случае ухудшения условий труда (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. Уполномоченный 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.

5.1.8. Работодатель в период с апреля по октябрь каждого года оборудует велосипедные стоянки у основных корпусов МГТУ им. Н.Э. Баумана.

5.2. Мероприятия по охране труда.

5.2.1. Права Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав, условия обеспечения их средствами индивидуальной защиты, молоком

и молокозамещающими продуктами (выплатой денежной компенсации взамен) и дополнительные гарантии устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно по решению ректора на основании представления Управления промышленной, экологической, радиационной, пожарной безопасности и охраны труда МГТУ им. Н.Э. Баумана (далее – УПЭРПБиОТ) и Профкома.

5.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в размере, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя. Минимальный размер доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда – 4 (четыре) процента от тарифной ставки или оклада.

5.2.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации Работодателем ежегодно выделяются средства для приобретения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и (или) обеззараживающими средствами, перечень которых утверждается приказом ректора. Приоритетный порядок выделения средств утверждается ректором. Эффективность средств индивидуальной защиты (СИЗ) должна подтверждаться сертификатами соответствия.

5.2.4. Работодатель обеспечивает служебной одеждой и обувью Работников службы безопасности и Работников аналогичных служб в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Работодателя.

5.2.5. 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. Перечень Работников, которым выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается приказом ректора.

5.2.6. Все категории Работников проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования). Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских

осмотров (обследований) всех Работников за счет собственных средств, в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, отстраняются от работы (не допускаются к работе). Период отстранения от работы не оплачивается. Исключение – случаи отстранения, когда Работник не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медосмотр. В этом случае период отстранения оплачивается как простой.

5.2.7. Работодатель оказывает содействие Работникам в вакцинации в соответствии с законодательством Российской Федерации об иммунопрофилактике инфекционных болезней, при работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, национальным календарем профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям. Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательную вакцинацию (не имеющие медицинских противопоказаний), отстраняются от работы. Период отстранения от работы не оплачивается.

5.2.8. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в подразделениях Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда. Ее результаты используются в целях:

- 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 без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда и технике безопасности Работников Университета в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

5.2.10. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными правилами и нормами, установленными соответствующими СанПиН. Обеспечение Работникам безопасных условий труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в области охраны труда и локальными нормативными актами Работодателя, регулирующими вопросы охраны труда, в том числе Положением об охране труда МГТУ им. Н.Э. Баумана. Информация с рабочих мест о нарушении температурного режима передается уполномоченным по ОТ в УПЭРПБиОТ. В случае получения такой информации УПЭРПБиОТ формирует список помещений,

в которых не обеспечивается нормальный температурный режим, с целью принятия соответствующих мер Работодателем.

5.2.11. УПЭРПБиОТ осуществляет контроль наличия в подразделениях аптечек первой помощи.

5.2.12. Работодатель проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии требованиями законодательства Российской Федерации.

5.3. Профсоюз обязуется:

- способствовать реализации принимаемых администрацией 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 УПЭРПБиОТ готовить предложения в раздел Коллективного договора по охране труда и осуществлять контроль хода их выполнения;
- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдения актов по охране труда и технике безопасности, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы оборудования;
- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов;
- вести разъяснительную работу о необходимости выполнения требований законодательства в области охраны труда и санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- совместно с Работодателем 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 Университета обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Университете.

5.4.2. Работодатель продолжает плановые работы по установке и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения Учебно-лабораторный корпус (УЛК), учебных корпусов, студенческих общежитий. Работники Университета обязаны неукоснительно выполнять приказ ректора о запрете курения в неустановленных местах, выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности. 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.

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 Университета 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.

5.4.5. Работодатель гарантирует Работнику право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. В случае возникновения обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью, Работник вправе направить Работодателю уведомление об опасных условиях труда в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.4.6. В случае возникновения обстоятельств, предусматривающих особенности организации труда в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия, к числу которых в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации отнесены эпидемии и пандемии, Работники могут быть переведены на дистанционную работу по согласованию сторон или по решению работодателя при условии наличия возможности исполнения должностных обязанностей определенных трудовым договором вне места нахождения Работодателя.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Социальная защита Работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и социальной политикой Университета.

6.2. Медицинское обслуживание.

6.2.1. Работодатель и Профсоюз Работников направляют усилия на дальнейшее развитие Научно-образовательного медико-технологического центра МГТУ им. Н.Э. Баумана с целью расширения спектра оказываемой медицинской помощи Работникам.

6.2.2. Работодатель организует проведение периодических профилактических медицинских осмотров Работников за счет средств Университета.

6.2.3. Научно-образовательный медико-технологический центр МГТУ им. Н.Э. Баумана разрабатывает и проводит лечебно-профилактические программы медицинского сопровождения по сохранению профессионального здоровья Работников Университета, в том числе с привлечением врачей-специалистов научных и медицинских организаций г. Москвы.

6.2.4. Работники могут пользоваться услугами службы психологической поддержки Университета, консультироваться по здоровьесберегающим технологиям.

6.2.5. Работники Университета — члены Профсоюза могут пользоваться добровольным медицинским страхованием, заключаемым через МГО Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.2.6. Работодатель и Профсоюз организуют проведение донорской кампании.

6.2.7. УПЭРПБиОТ и Профсоюз контролируют наличие и своевременную замену аптек первой медицинской помощи на кафедрах, в управлениях и отделах структурных подразделений.

6.3. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

6.3.1. Для занятий в спортивных секциях (по футболу, бадминтону, баскетболу и др.) Работодатель предоставляет Работникам спортивные залы в свободное от работы и учебы время (не менее 12 часов в неделю) и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций, утвержденным деканом физкультурно-оздоровительного факультета МГТУ им. Н.Э. Баумана (ФОФ).

6.3.2. Профсоюз обязуется для Работников - членов профсоюзной организации:

- организовывать за счет собственных средств, поддерживать и обеспечивать работу спортивных секций;
- оказывать материальную помощь на приобретение абонементов в бассейн для Работников и их несовершеннолетних детей.

6.3.3. Работодатель и Профсоюз проводят культурно-просветительную работу:

- организуя с дотацией для Работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов (при наличии финансовой возможности);
- поддерживая проведение фестивалей культуры и конференций, организуемых факультетом «Социальные и гуманитарные науки», Центром креативных индустрий (Креатив-центр), Советом ветеранов; поддерживая самодеятельное творчество Работников и др.

6.3.4. Стороны настоящего Коллективного договора ежегодно выделяют средства с целью социальной защиты Работников и иных категорий лиц, на которых распространяется действие настоящего Коллективного договора. Работодатель отчисляет в Профсоюз средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками в размерах, определяемых ежегодно заключаемыми соглашениями. Профсоюз выделяет на эти цели не менее 10 % профсоюзного бюджета.

6.3.5. Ежегодно Работодатель и Профсоюз утверждают порядок и размер предоставления материальной помощи на санаторно-курортное лечение Работников. 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 несовершеннолетних детей, ветеранов труда МГТУ им. Н.Э. Баумана, инвалидов труда.

6.3.6. Работникам предоставляется приоритетное право на приобретение путевки на оздоровление своих детей в Детский оздоровительный лагерь «Бауманец» (далее – ДОЛ «Бауманец») Учебного центра «Бауманец» МГТУ им. Н.Э. Баумана (УЦ «Бауманец») (далее – УЦ «Бауманец»).

6.3.7. Оплата за пользование социальной инфраструктурой (детский оздоровительный лагерь, базы отдыха и др.) для Работников Университета и членов их семей (супругов, несовершеннолетних детей) может осуществляться на льготных условиях по расценкам, утвержденным приказом ректора и с учетом мнения Профсоюза.

6.4. Работа с детьми.

6.4.1. Работодатель совместно с Профсоюзом:

- оказывают организационную и материальную помощь (при наличии финансовой возможности) детскому туризму (поездкам и экскурсиям детей Работников Университета по Подмосковию, в другие города России и СНГ);
- выделяют средства (при наличии финансовой возможности) на проведение культурно-массовой работы с детьми в период каникул, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий (елок, представлений и др.) для детей, на организацию и проведение выставок детского творчества.

6.4.2. Работодатель совместно с Профсоюзом обеспечивают функционирование ДОЛ «Бауманец» УЦ «Бауманец» в летний период, разрабатывают предложения по использованию ДОЛ «Бауманец» УЦ «Бауманец» в период школьных каникул. Работодатель совместно с Профсоюзом организуют воспитательную работу в ДОЛ «Бауманец» УЦ «Бауманец». Детская комиссия Профсоюза рассматривает кандидатуры и участвует в подготовке вожатых, воспитателей и педагогов-организаторов. Утверждение списка Работников и обучающихся, направляемых на работу в ДОЛ «Бауманец» УЦ «Бауманец», производится приказом ректора.

6.4.3. Для оплаты путевки детям в ДОЛ «Бауманец» УЦ «Бауманец» отдельным категориям Работников оказывается материальная помощь:

- малоимущим семьям Работников для компенсации 50 % стоимости путевки;
- для семей с тремя и более детьми дошкольного и школьного возраста, а также с ребенком-инвалидом 100 % стоимости путевки.

6.5. Поддержка молодых преподавателей и научных Работников (до 39 лет).

6.5.1. Работодатель оказывает помощь Работникам для оформления завершенных докторских и кандидатских диссертаций.

6.5.2. Молодые специалисты, признанные в соответствии с законодательством Российской Федерации нуждающимися в жилых помещениях, имеют преимущественное право на предоставление специализированного жилищного фонда Университета.

6.5.3. Профсоюз оказывает материальную помощь Работникам, в том числе молодым преподавателям, отправляющим детей в первый класс общеобразовательной школы.

6.5.4. При проведении конкурса «Лучший преподаватель МГТУ им. Н.Э. Баумана» отдельно предусматривается номинация для молодых преподавателей.

6.5.5. Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных Работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов с российскими и зарубежными образовательными организациями.

6.6. Социальная поддержка ветеранов.

6.6.1. Работодатель и Профсоюз оказывают различные виды помощи, в том числе материальную и социально-бытовую ветеранам ВОВ и боевых действий с участием Вооруженных сил СССР и Российской Федерации, ветеранам труда Российской Федерации, ветеранам труда МГТУ им. Н.Э. Баумана.

6.6.2. Работодателем и Профсоюзом оказывается материальная поддержка одиноким неработающим нуждающимся ветеранам, бывшим Работникам Университета, в том числе к Новому году. Профсоюз оказывает материальную помощь ветеранам труда МГТУ им. Н.Э. Баумана, членам профсоюзной организации Работников, на летний отдых на базе отдыха «Петушки» и в УЦ «Бауманец».

6.6.3. Университет и Профсоюз оказывают помощь в работе Совету ветеранов, в том числе в проведении праздничных мероприятий к 23 февраля и 9 мая, в том числе при организации встреч с женщинами-ветеранами к 8 марта и к Новому году.

6.6.4. Работодатель, Профсоюз и Совет ветеранов организуют для ветеранов экскурсии по местам боевой славы.

6.7. Прочие вопросы социальной сферы.

6.7.1. Постановка на учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7.2. Стороны настоящего Коллективного договора содействуют в реализации государственных и (или) муниципальных жилищных программ, способствующих улучшению жилищных условий Работников Университета.

6.7.3. Стороны настоящего Коллективного договора организуют постоянный контроль за работой объектов общественного питания в Университете и качеством оказываемых ими услуг.

6.7.4. Профсоюз формирует социально-бытовую комиссию и утверждает ее состав на заседании Профкома. Социально-бытовая комиссия контролирует:

- соблюдение прав потребителей и правил торгового обслуживания потребителей;
- санитарное состояние буфетов, обеденных залов и производственных помещений Комбината питания и арендаторов;
- ассортимент и качество полуфабрикатов и блюд, реализуемых в точках питания, а также рассматривает претензии Работников Университета к качеству предоставляемых услуг по их письменным заявлениям в порядке, установленном Положением о социально-бытовой комиссии.

6.7.5. Профсоюз участвует в организации и проведении следующих мероприятий по реализации положений настоящего Коллективного договора:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых Работников и их детей;

- распространение путевок на отдых и санаторно-курортное лечение;
- организация физкультурно-оздоровительной работы и поддержка участия спортивных команд профорганизации Университета в районных, городских, республиканских и международных соревнованиях;
- подготовка материалов для оформления Доски Почета Университета;
- работа по развитию взрослого и детского туризма;

6.7.6. Профсоюз обязуется организовывать и проводить для Работников (членов профсоюзной организации):

- распространение путевок на отдых и санаторно-курортное лечение;
- заключение и частичная оплата договоров на медицинское обслуживание, оплата лечения Работников и их детей, добровольное медицинское страхование (в случае его внедрения в Университете);
- приобретение, комплектование и выдача новогодних подарков детям Работников Университета;
- проведение консультаций Работников по вопросам социальной защиты Работников (пенсии, дотации, отпуска и т. д.);
- оказание материальной помощи нуждающимся Работникам (членам профсоюзной организации), ветеранам труда МГТУ им. Н.Э. Баумана, оказание поддержки коллективам (кафедрам, отделам, женскому совету, Совету ветеранов и др.);
- поддержку программ оказания помощи семьям с детьми, развития детского отдыха;
- развитие связей с российскими и зарубежными образовательными организациями, в том числе стран СНГ.

6.7.7. Работодатель и Профсоюз оказывают помощь общественным организациям в патриотическом воспитании Работников. Координацию работы по этому направлению осуществляет Совет ветеранов Университета.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. Работники, Работодатель и Профсоюз обязаны соблюдать Коллективный договор. В случае, если настоящий договор будет содержать нормы, противоречащие действующему законодательству Российской Федерации, он не подлежит применению.

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 Университета, повышении трудовой дисциплины, поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

7.3. После подписания Коллективного договора Работодатель регистрирует его в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы. Также Работодатель публикует в газете «Бауманец» информацию о том, что заключен Коллективный договор и размещает его на официальном сайте Университета, знакомит Работников под подпись.

7.4. Работодатель и Профсоюз обязуются проводить свою работу исходя из принципа гласности и информировать Работников о выполнении статей Коллективного договора.

7.5. Профком проводит работу по сплочению трудового коллектива Университета в защите его экономических требований. При этом Профсоюз имеет право на организацию акций в защиту требований Работников, в рамках законодательства Российской Федерации.

7.6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель учитывает мнение Профкома в следующих случаях:

Случаи, когда Работодатель обязан учесть мнение Профсоюза	Основание
1. Режим рабочего времени	
<ul style="list-style-type: none">• Разделение рабочего дня на части (на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня)	ст. 105 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none">• Введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения Работников	ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none">• Определение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none">• Составление графика сменности	ч. 3 ст. 103

	ТК РФ
2. Предоставление отпусков	
<ul style="list-style-type: none"> • Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых Работодателем в локальном нормативном акте 	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> • Утверждение графика отпусков 	ст. 123 ТК РФ
3. Оплата труда	
<ul style="list-style-type: none"> • Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда 	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> • Определение размера и порядка выплаты Работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением Работников, получающих оклад), в локальном нормативном акте 	ч. 3 ст. 112 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> • Утверждение формы расчетного листка 	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> • Установление конкретного размера повышения оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 	ч. 3 ст. 147 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> • Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день 	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
4. Трудовой распорядок	
<ul style="list-style-type: none"> • Утверждение Правил трудового распорядка 	ст. 190 ТК РФ
5. Повышение квалификации	
<ul style="list-style-type: none"> • Определение формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников 	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
6. Охрана труда	
<ul style="list-style-type: none"> • Утверждение правил и инструкций по охране труда 	абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ
7. Увольнение Работников	
<ul style="list-style-type: none"> • Сокращение численности или штата Работников, являющихся членами 	п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

профсоюза	
<ul style="list-style-type: none"> Несоответствие Работника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) 	п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> Неоднократное неисполнение Работником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей 	п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> Увольнение Работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения) 	ч. 3 ст. 171 ТК РФ
8. Иные случаи	
<ul style="list-style-type: none"> Привлечение Работников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации 	ч. 4 ст. 99 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации 	ч. 5 ст. 113 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> Применение систем нормирования труда 	ст. 159 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> Принятие Работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений 	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> Установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты, улучшающих защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов 	ч. 2 ст. 221 ТК РФ

В случае изменения норм законодательства Российской Федерации или введения у Работодателя механизмов, в связи с реализацией которых в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации необходим учет мнения Профсоюза, положения данного пункта применяются с учетом норм действующего законодательства Российской Федерации.

7.7. При вступлении Работника в Профсоюз или при его обращении за информацией о гарантиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Отраслевыми соглашениями, Коллективным договором и. т. п., Профсоюз знакомит Работников:

- с Коллективным договором;
- трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- Соглашением между Правительством Москвы, Советом ректоров высших учебных заведений г. Москвы и Московской области, Московским городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки и проводит разъяснительную работу с целью исполнения этих документов.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УНИВЕРСИТЕТА

8.1. Работодатель предоставляет Профкому для ведения деятельности по реализации положений настоящего Коллективного договора:

- помещения 438 и 440 с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехниккой, охраной;
- телефонные номера в количестве не менее шести с бесплатным использованием;
- e-mail и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Университет;
- необходимые нормативные правовые документы, доступ к правовой системе, используемой в Университете;
- залы и аудитории Университета по заявкам Профсоюза;
- зал Ученого совета Университета для заседаний 1 (один) раз в месяц по согласованному с ректором графику;
- автотранспорт по заявке Профкома при наличии возможности и согласовании указанной заявки ректором Университета;
- площади на стенах в коридорах для размещения информационных стендов и места для информации на стендах Университета и подразделений.

8.2. Руководители Научно-учебных комплексов (НУК), 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 бухгалтериями всех структурных и иных подразделений и бесплатно перечисляются на счет Профсоюза не позднее 5 (пяти) дней после выплаты заработной платы.

8.4. Освобожденные профсоюзные Работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие Работники Университета, в соответствии с Коллективным договором.

8.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

8.6. Члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, профсоюзные организаторы, уполномоченные по охране труда 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.

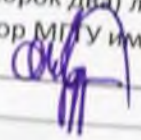
8.7. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Университете вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность).

8.8. Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Профсоюза и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

8.9. Работодатель:

- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении ими подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством Российской Федерации прав;

- предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы предприятий общественного питания;
- оказывает помощь профсоюзным комитетам и проводит линию на укрепление действующих профсоюзных организаций с целью обеспечения социального партнерства.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
42 (сорок два) листа
Ректор МГУ им. Н.Э. Баумана
 М.В. Гордин
31 августа 2023

