МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ордена Трудового Красного Знамени федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Московский технический университет связи и информатики»

(МТУСИ)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00ECC5B0F0C5E0A7A5A4A0A0A0E0F0F0
Владелец: ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МОСКОВСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ СВЯЗИ И ИНФОРМАТИКИ"
Действителен: с 13.10.2023 до 06.01.2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 01.01.2024 по 31.12.2026

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 15 от 09.01.2024 г.

РЕКТОР МТУСИ

С.Д. Ерохин

28.12.2023

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ППО МТУСИ

Н.М.Зайцева

28.12.2023

Москва 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ордена Трудового Красного Знамени федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский технический университет связи и информатики», в том числе в филиалах, обособленных подразделениях (далее - МТУСИ, Университет) и заключаемый между коллективом и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель, представленный в лице ректора Ерохина Сергея Дмитриевича;

- коллектив университета (работники, для которых университет является местом работы, студенты и аспиранты, обучающиеся по очной форме) (далее – коллектив), представленный Первичной профсоюзной организацией МТУСИ (далее — ППО МТУСИ), в лице его председателя Зайцевой Натальи Михайловны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения системы социально-трудовых отношений в университете, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации, повышению качества подготовки специалистов в соответствии с действующим законодательством;

- обеспечения системы социальной защиты студентов, аспирантов;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение членов коллектива по сравнению с предоставляемыми действующим законодательством социально-трудовыми правами и гарантиями;

- обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и ППО МТУСИ выступают равноправными и деловыми партнерами и обязуются соблюдать требования законодательства, в том числе Федеральный закон «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27.07.2006 г.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на университет, в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять членам коллектива работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся членам коллектива заработную плату и/или стипендию в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста членов коллектива, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение ППО МТУСИ по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

- обеспечивать членов коллектива оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей;

- не препятствовать членам коллектива в осуществлении ими защиты своих прав;

- обеспечивать бытовые нужды членов коллектива, связанные с исполнением ими своих обязанностей в университете;

- осуществлять обязательное социальное страхование членов коллектива в порядке, установленном федеральными законами;

- установить порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов из заработной платы и стипендии через бухгалтерию на основании личных заявлений;

- возмещать вред, причиненный членам коллектива в связи с исполнением ими своих обязанностей, в установленном законодательством порядке;

- рассматривать представления ППО МТУСИ о выявленных нарушениях трудового законодательства, прав и гарантий членов коллектива. Сообщать ППО МТУСИ о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

Члены коллектива обязуются:

- добросовестно выполнять обязанности, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом университета и Кодексом этики и служебного поведения работника и обучающегося;

- соблюдать трудовую и учебную дисциплину;

- соблюдать требования охраны труда, противопожарной безопасности и гигиены труда;

- немедленно извещать своего непосредственного начальника либо вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества университета;

- способствовать повышению эффективности учебного процесса, улучшению качества образования;

- бережно относиться к имуществу университета и членов коллектива;

- создавать и поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех членов коллектива университета.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством и в соответствии с п. 4.1. Положения о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение членов коллектива по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на университет соглашениями, настоящим Коллективным договором.

1.9. Стороны Коллективного договора обязуются воспитывать у обучающихся уважение к памяти павших в Великой Отечественной войне (ВОВ) и в других боевых действиях на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, в частности в Специальной военной операции, к заслугам по защите Отечества, обеспечивать надлежащее содержание памятников и памятных знаков в честь ветеранов ВОВ, ветеранов и участников боевых действий, а также тружеников тыла.

1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для всех сторон. Условия, ухудшающие положение членов коллектива по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА, СТИПЕНДИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ГАРАНТИИ В ЦЕЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ КОЛЛЕКТИВА

2.1. Работодатель обязуется: оплачивать труд работников, выплачивать стипендии студентам, аспирантам, докторантам, осуществлять поощрительные выплаты и выплаты в целях социальной поддержки коллектива в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, локальными актами университета об оплате труда и иными видами материального поощрения.

2.2. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер окладов, стипендий и других выплат членам коллектива в случаях изменения законодательства и нормативных актов Российской Федерации.

Работодатель и коллектив придерживаются позиции о необходимости повышения размера средней заработной платы, а также необходимости регулярного повышения базовой части заработной платы, в том числе путем индексации.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать первоочередность расчетов с коллективом по выплате заработной платы и стипендий.

2.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления сумм на банковские счета (за счет университета): до 18 числа - заработная плата за первую половину месяца и до 3 числа - окончательный расчет за месяц работы.

Работодатель обязуется предоставлять информацию обо всех видах начислений и удержаний лично работнику по его требованию, либо иному лицу по доверенности.

Стипендии выплачиваются ежемесячно в период с 25 числа текущего календарного месяца по 5 число месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата. В декабре выплата производится не позднее 31

декабря текущего года. Стипендия перечисляется на расчетные счета студентов в банке (за счет университета).

2.5. Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в соответствии с ТК РФ.

2.6. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производятся в день увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.7. При наличии финансовых возможностей в целях социальной поддержки работников университета работодатель выплачивает единовременное пособие работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж в МТУСИ 20 (двадцать) и более лет, в связи с окончанием трудовой деятельности в университете, в размере не менее средней месячной заработной платы.

2.8. Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемые выходные дни за счет средств от приносящей доход деятельности университета:

- для подготовки к бракосочетанию невесте, жениху – 3 (три) календарных дня;

- для организации похорон ближайших родственников – 3 (три) календарных дня;

- в других случаях – по усмотрению Работодателя.

2.9. Работодатель выплачивает единовременные поощрительные выплаты не позднее 6 месяцев со дня наступления события, в следующих случаях и размерах:

- присвоение звания «Мастер связи» - 3 (три) МРОТ;

- награждение знаком «Почетный радист» - 3 (три) МРОТ;

- при поощрении Почетными грамотами и благодарностями Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации – 1 (один) МРОТ;

- награждение медалью «За заслуги перед МТУСИ 1 степени» - 3 (три) МРОТ;

- награждение медалью «За заслуги перед МТУСИ 2 степени» - 2 (два) МРОТ;

- награждение медалью «Ветеран университета» - 2 (два) МРОТ;

- награждение нагрудным знаком «Знак Почета МТУСИ» - 1 (один) МРОТ;

- в связи с установлением страховой пенсии по старости – в размере среднемесячной заработной платы.

2.10. Работодатель выплачивает единовременную поощрительную выплату не позднее 1 (одного) календарного года со дня наступления события, в связи с достижением возраста 50 лет и далее каждые пять лет – в размере среднемесячной заработной платы.

2.11. При наличии финансовых средств на соответствующий год, Работодатель финансирует деятельность Совета ветеранов университета, в том числе может оказывать материальную помощь и поддержку ветеранам ВОВ, ветеранам боевых действиях на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, в частности в Специальной военной операции, участникам боевых действий, ветеранам труда, как работающим, так и неработающим пенсионерам.

2.12. Все выплаты в целях социальной поддержки коллектива производятся согласно ежегодно утверждаемому плану финансово-хозяйственной деятельности. Филиалы и обособленные подразделения университета руководствуются своими планами финансово-хозяйственной деятельности.

2.13. Работодатель оказывает материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности университета не позднее 6 месяцев со дня наступления события, по одному из перечисленных пунктов, в порядке и сроках, регламентируемых Положением о фонде социальной поддержки:

2.13.1. Работникам, а также аспирантам и докторантам, обучающимся с отрывом от производства за счет приносящей доход деятельности:

- в связи со вступлением впервые в брак – в размере 2 (два) МРОТ;

- в связи с рождением (усыновлением) первого и второго ребенка – в размере 2 (два) МРОТ;

- в связи с рождением (усыновлением) третьего и последующих детей – в размере 3 (три) МРОТ;

- в связи со смертью близких родственников – в размере 2 (два) МРОТ;

- в связи с длительной болезнью (более 20 дней) работника – в размере 2 (два) МРОТ;

- в других особых обстоятельствах по ходатайству ППО МТУСИ на усмотрение ректора университета.

2.13.2. В случае смерти работника одному из членов его семьи выплачивается материальная помощь в размере 2 (два) МРОТ.

2.13.3. Студентам очной формы обучения за счет стипендиального фонда или средств от приносящей доход деятельности:

- в связи со вступлением впервые в брак — в размере 2 (два) МРОТ;

- в связи с рождением ребенка — в размере 2 (два) МРОТ;

- в связи со смертью родителей (одного из родителей) — в размере 2 (два) МРОТ;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству ППО МТУСИ на усмотрение ректора университета.

2.14. Все выплаты, указанные в п.п. 2.7, 2.9-2.11, 2.13, а также предоставление оплачиваемых выходных (п. 2.8 настоящего Коллективного договора) носят заявительный характер. Выплаты предоставляются работникам или обучающимся университета на основании их письменного заявления при наличии подтверждающих документов. Заявление служит основанием для издания приказа. Если заявитель является и работником, и обучающимся, то выплата производится только один раз на усмотрение заявителя (либо как работнику, либо как обучающемуся).

2.15. Работодатель обязуется соблюдать меры социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в соответствии с действующим законодательством.

2.16. Работодатель предоставляет членам коллектива возможность бесплатного использования тренажерных и спортивных площадок университета (в свободное от учебных занятий время) для занятий физической культурой и спортом.

2.17. Работодатель выделяет средства до 1,0 % от фонда оплаты труда за год для проведения культурно-массовых и спортивно–оздоровительных мероприятий с сотрудниками, членами их семей, студентами, аспирантами и докторантами, а также для поддержания деятельности оздоровительно-спортивного центра университета, проведения туристических и экскурсионных поездок, мероприятий патриотического и культурно-оздоровительного характера, развития деятельности студенческих советов, направленных на повышение творческого и научного потенциала молодежи, производство иных расходов в указанных целях.

2.18. Для обеспечения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы со студентами выделяются средства в размере до 2 (двух) месячных стипендиальных фондов в год за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При поступлении на работу, трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с действующими в университете Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения работника и обучающегося, классами условий труда и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может заключаться:

3.2.1. На неопределенный срок;

3.2.2. На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

3.3. Должности профессорско-преподавательского состава замещаются по конкурсу на срок до пяти лет. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется локальными актами университета. Регулирование трудовых отношений профессорско-преподавательского состава определяется главой 52 ТК РФ.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

3.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главного бухгалтера и его заместителей - не более шести

месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации не реже чем один раз в три года преподавателям университета, а также предоставляет возможность для профессионального роста другим категориям работников.

3.7. Студенты и аспиранты университета могут совмещать учебу с работой и пользоваться при этом льготами, установленными законодательством Российской Федерации.

3.8. Права и обязанности работников университета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и Кодексом этики и служебного поведения работника и обучающегося.

3.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

3.11. Стороны договорились при высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе в МТУСИ, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам в пред пенсионном возрасте (менее двух лет до достижения такового).

3.12. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работник предупреждается персонально под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся вакантную должность, соответствующую квалификации, специальности работника. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 ТК РФ.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.13. ППО МТУСИ обязуется осуществлять содействие в поисках работы сокращаемым работникам.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в университете определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Ученым советом и согласованными с ППО МТУСИ.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. Для категорий работников, указанных в ст. 92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по сравнению с общеустановленной.

4.4. В университете устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, а для профессорско-преподавательского состава шестидневная неделя. Для некоторых категорий работников возможен иной режим работы (сменный). Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с ТК РФ.

4.5. Работник может быть привлечен к работе в выходной день или нерабочий праздничный день с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) руководителя. Работа в выходной день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.6. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, профессорско-преподавательскому составу не менее 56 календарных дней.

Научным работникам структурных подразделений университета, финансируемых за счет средств субсидий федерального бюджета, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: имеющим ученую степень доктора наук – продолжительностью 28 календарных дней, кандидата наук – 14 календарных дней.

4.8. Работникам с предусмотренным трудовым договором ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью не менее 7 (семи) календарных дней.

4.9. Работодатель вправе устанавливать работникам, имеющим особые условия труда, отклоняющиеся от нормальных, дополнительный отпуск не менее 3 (трех) дней, оплачиваемый за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми ректором по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в университете, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы (без ущерба для рабочего процесса).

4.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Кроме того, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий – до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствии заболевания,

связанного с прохождением военной службы, - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 (шестьдесят) календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней.

Кроме других случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, стороны договорились о предоставлении работнику отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 (один) день;

- для проводов в связи с призывом близкого родственника в ряды Вооруженных сил Российской Федерации - до 3 (трех) дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 (пяти) дней;

- для ликвидации аварии в доме - до 3 (трех) дней.

4.15. Все работники организации могут использовать право по согласованию с Работодателем на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 (тридцати) календарных дней в году по иным обстоятельствам, не предусмотренным в п. 4.14 (помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством).

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязан обеспечить членам коллектива здоровые и безопасные условия труда и обучения, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Общая сумма средств, направляемых ежегодно на работу по охране и улучшению безопасности труда, устанавливается в размере не менее 4,0 % от суммы годового бюджетного финансирования университета (ст. 226 ТК РФ).

5.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения ППО МТУСИ инструкции по охране труда для работников и обучающихся, проводит вводный инструктаж всех поступающих на работу и первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте и в учебных лабораториях.

5.3. Работодатель обеспечивает обучение членов коллектива по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.4. Обязательные периодические медицинские осмотры членов коллектива проводятся за счет средств университета в медицинском учреждении, с которым заключен соответствующий договор.

Лиц, не прошедших в установленном порядке обязательного периодического медицинского осмотра, Работодатель вправе отстранить от выполняемой работы.

5.5. Работодатель осуществляет обеспечение работы медицинского кабинета, систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях университета.

5.6. Работодатель обязуется выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты. (Перечень профессий и должностей работников, которым выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты определен ст. 221 ТК РФ, Приказом Минтруда РФ от 01.06.2009г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»). На работах, связанных с загрязнением, членам коллектива выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

5.7. В университете создается на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и ППО МТУСИ, действующие в соответствии с Положением об организации административно-общественного контроля состояния охраны труда.

Работодатель и ППО МТУСИ обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

5.8. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а при наличии финансовых возможностей, дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.9. Комиссия по охране труда в соответствии с Положением о комиссии по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в расследовании причин производственного травматизма, предъявляет обязательные к исполнению Работодателя требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.10. Членам комиссии по охране труда предоставляется свободное время с сохранением заработной платы для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий охраны труда.

5.11. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативно-правовым актам по охране труда.

6. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Первичная профсоюзная организация (ППО МТУСИ) ставит перед собой первоочередную задачу: добиваться повышения уровня жизни членов коллектива, улучшения условий их труда.

6.2. ППО МТУСИ представляет, защищает и отстаивает права членов коллектива по различным вопросам в сфере жизни университета. В том числе защищает и отстаивает права студентов и аспирантов, докторантов по вопросам материально-бытового обеспечения, соблюдения их прав и гарантий.

6.3. Принимает активное участие в разработке и обсуждении проектов и предложений по совершенствованию организации учебного процесса.

6.4. Своевременно оформляет и представляет в бухгалтерию университета документы на социальную поддержку в форме материальной помощи и материальной поддержки членам коллектива.

6.5. Осуществляет контроль планирования, распределения и расходования бюджетных и иных средств, выделяемых на решение социально-бытовых проблем членов коллектива, на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

6.6. Осуществляет контроль планирования и расходования средств фонда социальной поддержки работников университета и средств, выделенных на оказание материальной поддержки нуждающимся обучающимся МТУСИ.

6.7. Контролирует порядок выплат стипендий и оказания других форм материальной поддержки студентам, аспирантам и докторантам.

6.8. Организовывает и проводит спортивно-оздоровительные и культурные мероприятия, туристические и экскурсионные поездки.

6.9. Осуществляет контроль работы предприятий питания, расположенных на территории университета, а также проверяет качество приготовленной пищи и ценообразование.

6.10. Содействует работе студенческих советов, развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи.

6.11. Участвует в организации летнего отдыха членов коллектива в оздоровительно-спортивном центре университета.

6.12. Оказывает членам коллектива консультационную и правовую помощь по вопросам соблюдения трудового законодательства и социальной защиты, по вопросам охраны труда.

6.13. Контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства, законов об образовании и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других нормативных актов, определяющих деятельность высших учебных заведений.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и ППО МТУСИ строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, руководствуясь законодательством Российской Федерации и города Москвы, Федеральным отраслевым соглашением, соглашением о социальном партнерстве и настоящим Коллективным договором. Постоянно действующим руководящим органом первичной профсоюзной организации является выборный коллегиальный орган – профсоюзный Комитет (Профком).

7.2. Работодатель содействует деятельности ППО МТУСИ и его представителям, обеспечивает взаимодействие со структурными подразделениями университета.

7.3. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

7.4. Работодатель обеспечивает Профком оргтехникой, бесплатным пользованием услугами городской, междугородной телефонной и почтовой связи, а также доступом к сети Интернет и к информационной системе МТУСИ.

7.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет ППО МТУСИ членские профсоюзные взносы, удерживаемые со всех видов заработка, стипендий и надбавок у членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

Заявление о вступлении в профсоюзную организацию МТУСИ сохраняет свою силу при переводе из одного структурного подразделения в другое, а также при изменении названия организации.

7.6. Для осуществления деятельности Профкома Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.7. Работодатель учитывает мнение ППО МТУСИ по вопросам занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, предоставления социальных льгот и гарантий членам коллектива.

7.8. Председатель ППО МТУСИ является членом ученого совета и принимает участие в совещаниях ректората.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.9. Через средства информации, имеющиеся в университете, Профком вправе информировать членов коллектива о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, конференций при условии заблаговременного согласования времени их проведения.

7.11. Работники ППО МТУСИ имеют право на все социальные льготы и гарантии, премирования и вознаграждения, предусмотренные положениями об оплате труда, о фонде социальной поддержки преподавателей и сотрудников университета и настоящим Коллективным договором, путем перечисления денежных средств на расчетный счет ППО МТУСИ.

7.12. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время с сохранением заработной платы на время профсоюзной учебы, участия в конференциях, собраниях и мероприятиях, организованных профсоюзом.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает возможность доведения ППО МТУСИ проекта Коллективного договора до каждого работника, для чего представляет имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения информационных стендов.

8.2. Коллективный договор в течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Также Работодатель обязуется направлять и все возможные изменения и дополнения на регистрацию в установленном порядке в семидневный срок со дня его подписания.

8.3. Контроль выполнения коллективного договора возлагается на комиссию по его разработке, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

8.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- 3 (трех) месяцев при заключении нового Коллективного договора;

- не более 3 (трех) месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

8.8. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01.01.2024 г. и действует по 31.12.2026 г. и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Прошито и пронумеровано 23 стр.

Ректор _____ С.Д. Ерохин

