

От работодателя:

Заместитель директора  
по инновациям и развитию  
Калужского филиала  
федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Московский государственный  
технический университет имени  
Н.Э. Баумана (национальный  
исследовательский университет)»  
(КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана)

  
«29» сентября 2023 г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной  
организации преподавателей и  
сотрудников

Калужского филиала  
федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Московский государственный  
технический университет имени  
Н.Э. Баумана (национальный  
исследовательский университет)»  
Калужской областной организации  
Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской

Федерации  
Г.В. Орлик  
  
«29» сентября 2023 г.

## Коллективный договор

утвержден на совместном заседании Ученого совета, директората и  
представителей профсоюзной организации Калужского филиала МГТУ  
имени Н.Э. Баумана на период

с 01 сентября 2023 года по 31 августа 2026 года

«29» сентября 2023

Калуга 2023 г.

Коллективный договор

зарегистрирован в Городской управе г. Калуги

за № 171 от 5 октября 2023 года

## 1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Коллективный договор Калужского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана) (далее - Коллективный договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Калужском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана) (далее – Калужский филиал). Коллективный договор заключается между работниками Филиала и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - законодательство РФ) - статьей 40 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- от имени работодателя – Заместитель директора по инновациям и развитию КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана А.В. Полюлях, действующий на основании Доверенности от 25.09.2023г. №522 и трудового законодательства РФ;

- от имени работников – Первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана в лице председателя Профкома доцента Орлика Г.В., действующего на основании Положения о профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Калужского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана), Федерального закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, трудового законодательства РФ;

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 Калужским филиалом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем является Первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Калужского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» Калужской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (ст.29 ТК РФ). Работодатель признает выборный орган Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Калужского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» Калужской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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 Директор Калужского филиала МГТУ им. Н.Э. Баумана.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации преподавателей и сотрудников КФ 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. Работники Калужского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» могут заключать с Работодателем отдельный коллективный договор. Представителем Работодателя при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора является директор Калужского филиала. Представителем работников Калужского филиала является профсоюзный комитет Калужского филиала МГТУ им. Н.Э. Баумана.

1.7. Администрация Калужского филиала - Директор, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и их заместители.

1.8. Обучающиеся в Калужском филиале могут заключать с администрацией отдельное соглашение.

## **2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

### **2.2. Задачи Коллективного договора.**

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

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

Профком поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (в дальнейшем - ПВТР) (Приложение № 1) и Правил внутреннего распорядка обучающихся в КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (в дальнейшем - ПВР), по укреплению производственной и учебной дисциплины.

2.3. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). Срок действия Коллективного договора – с 01 сентября 2023 г. по 31 августа февраля 2026 г.

2.4. Утверждение Коллективного договора осуществляется на совместном заседании Ученого совета, директората и представителей профсоюзной организации. Коллективный договор подписывается Директором Калужского филиала и председателем Профкома. Директор Калужского филиала издает приказ о назначении ответственных за выполнение обязательств по Коллективному договору.

2.5. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию

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

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

2.7. Все последующие изменения настоящего Коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Калужского филиала реализуются в рамках утвержденного Ректором плана финансово-хозяйственной деятельности Калужского филиала и в соответствии с законодательством РФ.

2.8. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующим органом по труду. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании директората и Профкома и публикуются на сайте Калужского филиала. Профком на своих заседаниях ежеквартально заслушивает отчеты о ходе выполнения разделов Коллективного договора с приглашением ответственных за выполнение обязательств по нему лиц.

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

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

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

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами Работодателя после согласования с Профкомом.

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

3.1.3. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. К научно-педагогическим работникам относятся работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), реализующие образовательные программы высшего образования и дополнительного профессионального образования, и научные работники. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу определен приказом Минобрнауки РФ от 23.07.2015 № 749 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу", Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и заключению трудовых отношений с педагогическими работниками КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (Приложение № 2), с научными работниками приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 г. № 937 "Об утверждении перечня должностей

научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса".

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

3.1.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета, Положением о Калужском филиале МГТУ имени Н. Э. Баумана и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами и деканов факультетов КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (ст. 332 ТК) (Приложение № 3).

3.1.5. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, определенных в ст. 59 ТК РФ.

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

3.1.6. Прием на работу работников оформляется Отделом кадров и делопроизводства в соответствии с законодательством РФ. В Отделе кадров и делопроизводства при оформлении приема на работу вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Университета, Положением о Калужском филиале МГТУ имени Н. Э. Баумана, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

3.1.7. Ученый секретарь Ученого Совета Калужского филиала перед проведением конкурсного отбора обеспечивает претендентам на научные и педагогические должности возможность ознакомления с приказом Минобрнауки РФ от 23.07 2015 № 749 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу", приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 г. № 937 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса", Уставом Университета, Положением о Калужском филиале МГТУ имени Н. Э. Баумана, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, Правилами внутреннего трудового распорядка обучающихся в КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, условиями трудового договора по замещаемой должности, Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и заключению трудовых отношений с педагогическими работниками КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана, относящимися к профессорско-преподавательскому составу.

3.1.8. Приём в Калужский филиал МГТУ им. Н. Э. Баумана на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства осуществляется для чтения авторских курсов либо для проведения работ, не

обеспеченных квалифицированным основным персоналом Калужского филиала или в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов.

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

3.1.10. Аттестация работников Калужского филиала, занимающих должности руководителей, специалистов и других служащих, проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации работников Калужского филиала МГТУ имени Н.Э. Баумана.

3.1.11. 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 Калужского филиала устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка КФ МГТУ имени Н.Э. Баумана (ПВТР). ПВТР устанавливают также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2.2. Для работников, занимающих должности, указанные в Перечне должностей работников КФ 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. Отдел кадров и делопроизводства 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 ПВТР. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, при выполнении которых перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время, приведен в Приложении №5.

### **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 директора.

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 Профкома преподавателей и сотрудников Калужского филиала. Утвержденные графики отпусков на следующий год предоставляются в Отдел кадров и делопроизводства не позднее 15 декабря текущего года.

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

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

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 закреплен ряд случаев, когда Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зарплаты по просьбе Работника. Основания и продолжительность такого отпуска устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.4.6. Педагогическим работникам, заключившим трудовой договор с Калужским филиалом о выполнении учебной работы на условиях почасовой оплаты, компенсация за ежегодный оплачиваемый отпуск включается в ставку почасовой оплаты труда.

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

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

3.4.9. 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.

3.4.10. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года.

Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Калужского филиала может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает директор Калужского филиала по рекомендации Ученого совета Калужского филиала.

3.4.11. Научным Работникам, имеющим ученые степени, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска. Решение о предоставлении дополнительных отпусков научным Работникам структурных подразделений принимается, директором Калужского филиала.

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

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.

3.4.14. 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.

3.4.15. 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 или постановления Правительства;
- 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 Калужского филиала 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 Калужского филиала в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

3.5.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Калужского филиала Работодатель предлагает Работнику другую работу в Калужском филиале, 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 Калужского филиала предупреждаются Работодателем под роспись 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 Профсоюзной организации Работников МГТУ им. Н.Э. Баумана, 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. Регламентация труда ППС и других категорий работников.**

3.6.1. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением о Калужском филиале МГТУ имени Н. Э. Баумана, 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 Отделом современных образовательных технологий 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 Калужского филиала 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 Отделом современных образовательных технологий Калужского филиала. 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, регуливающими 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 жалоб.**

3.7.1. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам Калужского филиала.

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

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

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

3.8.3. Работодатель и Профком продолжают практику ежегодного проведения конкурсов среди ППС и других категорий работников. Победителям конкурсов приказом Ректора устанавливаются поощрительные выплаты. Фотографии победителей конкурса «Лучший преподаватель МГТУ им. Н.Э. Баумана» в Калужском филиале ежегодно вывешиваются на Доске с одноименным названием. Информация о конкурсах и их итогах размещается на сайте Калужского филиала.

### **3.9. Поощрения.**

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

3.9.3. В Калужском филиале могут вводиться и применяться другие виды поощрений, положения о которых после рассмотрения Ученым Советом утверждаются Директором Калужского филиала.

## **4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Механизм регулирования оплаты труда.

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

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

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

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

4.1.3. Оплата труда работников Калужского филиала осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Калужского филиала МГТУ имени Н.Э. Баумана». Положение принимается Ученым советом Калужского филиала по согласованию с Профкомом Калужского филиала, проректором по экономике и финансам Университета, визируется директором Калужского филиала, начальником Управления экономики и финансов Университета и утверждается Ректором.

4.1.4. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику руководителем подразделения, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с «Положением об оплате труда работников Калужского филиала МГТУ имени Н.Э. Баумана».

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

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

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

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

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

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

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

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

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

4.1.8. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы. Оплата листов временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с приказом Директора Калужского филиала.

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

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

## **4.2. Стимулирующие выплаты.**

4.2.1. 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 Калужского филиала. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.2.2. В Калужском филиале действуют «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» и «Положение о премировании и установлении поощрительных выплат», которые принимаются Ученым советом по согласованию с Профкомом Калужского филиала, проректором по экономике и финансам Университета, визируются директором Калужского филиала, начальником Управления экономики и финансов Университета и утверждаются Ректором. Они являются неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников Калужского филиала МГТУ имени Н.Э. Баумана».

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

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

4.2.5. В случае нарушения Работником Калужского филиала 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.**

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.

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 Калужского филиала 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.**

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

4.4.1. Материальная помощь может оказываться работникам, как по линии Калужского филиала, так и Профсоюзом.

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

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

4.2.2. Работникам к юбилейным датам устанавливается разовая поощрительная выплата. К юбилейным датам относится возраст:

- возраст – 50, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет,
- а также - 40, 45, 50 лет работы в Калужском филиале.

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

4.4.4. При наличии экономии средств фонда оплаты труда Калужского филиала руководство может устанавливать выплаты работникам, являющимся «Ветеранами труда МГТУ имени Н.Э. Баумана» и имеющим непрерывный стаж работы в КФ МГТУ 25 лет.

4.4.5. В случае расторжения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работника, имеющего стаж безупречной работы в Калужском филиале не менее 15 лет, работодатель оказывает ему материальную помощь в размере двойного оклада. Указанная выплата производится один раз.

#### **4.6. Порядок использования финансовых средств на социальные нужды.**

4.6.1. Работодатель ежегодно информирует работников Калужского филиала об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведенных расходах на социальные нужды, определенные с учетом предложений Профсоюза.

4.6.2. 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. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **5.1. Общие положения.**

5.1.1. Работодатель и Профсоюз считают первоочередной задачей обеспечение образовательной и научной деятельности в Калужском филиале.

Работодатель обязуется выполнять требования законодательства РФ, в том числе:

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

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

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

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

#### 5.1.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать ПВТР и трудовую дисциплину,

- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,

- бережно относиться к имуществу Калужского филиала и работников: незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Калужского филиала; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов; своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

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

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

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

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

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

Перед началом учебного года административно-хозяйственные службы сдают в эксплуатацию аудиторный фонд. Прием аудиторного фонда осуществляется Отделом современных образовательных технологий с участием представителя Профкома по акту сдачи-приемки.

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

5.1.9. Соответствующие службы Калужского филиала обеспечивают работу проходных до 22 часов.

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

## **5.2. Мероприятия по охране труда.**

Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав, условия обеспечения их средствами индивидуальной защиты, молоком, и молокозамещающими продуктами (выплатой денежной компенсации взамен) дополнительные гарантии закреплены в ст. 219 - 225 ТК РФ.

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

Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по охране труда и технике безопасности устанавливается ежегодно по решению директора Калужского филиала и в соответствии с представлением Отдела хозяйственного обслуживания (ОХО) и Профкома.

5.2.1. 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. Выплата работникам назначается приказом директора Калужского филиала.

5.2.2. В соответствии с законодательством РФ работодателем ежегодно выделяются средства для приобретения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты. Приоритетный порядок выделения средств утверждается директором Калужского филиала.

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

5.2.3. Работодатель обеспечивает служебной одеждой и обувью работников отдела безопасности и охраны - оперативных дежурных.

5.2.4. 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. Список работников, которым выдается молоко, ежегодно утверждается приказом директора Калужского филиала.

5.2.5. 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.

5.2.6. 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.

5.2.7. Проводится специальная оценка условий труда в подразделениях Калужского филиала в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом

Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Её результаты используются в целях (ст.7 ФЗ-№426):

- 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 состояния 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.

5.2.8. 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 Калужского филиала в соответствии с ГОСТ 12.0.004-2015 межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения), Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», требованиями «Положения о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов».

5.2.9. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами. 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.

ОХО формирует список помещений, в которых не обеспечивается нормальный температурный режим, с целью принятия соответствующих мер Работодателем.

5.2.10. Уполномоченные по ОТ осуществляют контроль наличия в подразделениях аптек первой помощи.

5.2.11. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) администрация руководствуется нормами, установленными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03".

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

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

5.3. Профком обязуется:

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

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

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

- содействовать соблюдению нормативов по охране труда и технике безопасности, соблюдения актов по охране труда и технике безопасности, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Калужского филиала 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 Калужского филиала и студенты обязаны строго соблюдать Правила противопожарного режима РФ и требования инструкций о мерах пожарной безопасности на объектах и в подразделениях Калужского филиала, а также приказов директора по пожарной безопасности.

5.4.2. Работодатель организует проведение работ по техническому обслуживанию и планово-предупредительному ремонту установленных систем автоматической пожарной сигнализации, речевого оповещения людей о пожаре и пожарной автоматики, с установкой передающих устройств для передачи сигнала на Пульт единой службы спасения – «01» ГУ МЧС России по Калужской области, обращая особое внимание на студенческие общежития, как места с круглосуточным пребыванием людей.

Работники и студенты обязаны неукоснительно выполнять требования законодательства и приказ директора Калужского филиала о запрете курения (включая электронные сигареты, вейпы, кальяны, никотиносодержащую продукцию).

Работодатель организует работу по противопожарной пропаганде. Руководители подразделений обучают работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай чрезвычайных ситуаций, обеспечивают сохранность, исправность и работоспособность

имеющихся средств пожаротушения, оборудования систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации.

5.4.3. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

Руководители подразделений организуют обучение работников по утвержденной программе курсового обучения сотрудников Калужского филиала в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций, утвержденной приказом директора Калужского филиала и прохождению повторного инструктажа по пожарной безопасности, добиваясь их умелых и грамотных действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.

5.4.4. Работники и студенты Калужского филиала изучают способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполняют установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствуют свои знания и практические навыки в этой области, активно принимают участие в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне пожарной безопасности и антитеррористической защищенности.

5.4.5. Работодатель гарантирует Работнику право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, согласно ст. 220 ТК РФ.

В случае возникновения обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью, Работник вправе направить Работодателю уведомление об опасных условиях труда в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

## **6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

Работодатель и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам и обучающимся в КФ МГТУ имени Н.Э. Баумана.

### **6.1. Медицинское обслуживание.**

6.1.1. Работодатель организует проведение периодических профилактических медицинских осмотров работников.

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

6.1.3. Работодатель и Профком контролируют наличие и своевременную замену аптек первой медицинской помощи на кафедрах и в структурных подразделениях.

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

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

6.2.1. Для занятий в спортивных секциях (по футболу, бадминтону, баскетболу и др.) Калужский филиал 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 заведующим кафедрой «Физическая культура».

6.2.2. Администрация Калужского филиала и Профсоюз ежегодно совместно проводят спартакиаду преподавателей и сотрудников с награждением победителей.

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

6.2.4. Работодатель отчисляет в Профком средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками в соответствии со ст. 377 РФ в размерах, определяемых ежегодно заключаемыми соглашениями. Профком выделяет на эти цели не менее 10% профсоюзного бюджета.

### **6.3. Социальное страхование и отдых.**

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

6.3.2. Ежегодно Работодатель и Профсоюз утверждают порядок и размер предоставления материальной помощи на санаторно-курортное лечение работников (при наличии финансовых средств). Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвалидов и участников ВОВ и других войн, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих 3-х и более детей или детей-инвалидов, для одиноких матерей, опекунов, ветеранов труда МГТУ имени Н.Э. Баумана, инвалидов труда. Средства на дотацию путевок на санаторно-курортное лечение выделяет директор Калужского филиала.

### **6.4. Работа с детьми.**

6.4.1. Работодатель совместно с Профкомом выделяют средства на:

- проведение культмассовой работы с детьми в период каникул, в том числе организацию и проведение новогодних мероприятий (елок, представлений, приобретения новогодних подарков детям работников), на организацию и проведение выставок детского творчества.

- на дотацию (до 50%) для приобретения билетов на новогодние представления и детские спектакли.

### **6.5. Поддержка молодых преподавателей (до 39 лет).**

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

6.5.2. Профком оказывает материальную помощь работникам, в том числе молодым преподавателям, отправляющим детей в первый класс общеобразовательной школы.

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

6.5.4. Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов с вузами России и с зарубежными вузами и фирмами.

### **6.6. Социальная поддержка ветеранов.**

6.6.1. Работодатель и Профком оказывают различные виды помощи ветеранам ВОВ и вооруженных сил, ветеранам труда РФ, ветеранам труда МГТУ имени Н.Э. Баумана.

6.6.2. Работодателем и Профкомом разрабатываются предложения по регулярной материальной поддержке одиноких неработающих нуждающихся ветеранов, бывших работников Калужского филиала.

6.6.3. Калужский филиал и Профком оказывают помощь в проведении праздничных мероприятий к 23 Февраля, 8 Марта, 9 Мая и Новому году.

### **6.7. Разное.**

6.7.1. Профком и Отдел социального развития контролируют:

- условия предоставления социальных услуг во всех корпусах Калужского филиала и общежитиях;

- соблюдение прав потребителей и правил торгового обслуживания потребителей;
- санитарное состояние буфетов, обеденных залов, столовой и производственных помещений, занятых арендаторами;

- ассортимент и качество полуфабрикатов и блюд, реализуемых в точках питания, а также рассматривает претензии работников Калужского филиала к качеству предоставляемых услуг по их письменным заявлениям (ст. 45 ФЗ «О защите прав потребителей» от 9.01.96г.)

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

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

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

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

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

- д) подготовку материалов для оформления Доски Почета Калужского филиала;

- е) приобретение, комплектование и выдачу новогодних подарков детям работников Калужского филиала – членам профсоюза;

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

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

- и) оказание материальной помощи нуждающимся работникам, ветеранам труда МГТУ имени Н.Э. Баумана;

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

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

6.7.3. Работодатель и Профком оказывают помощь общественным организациям в патриотическом воспитании работников и студентов.

## **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 Калужского филиала, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

7.3. После утверждения Коллективного договора Работодатель регистрирует его в Городской управе г. Калуги. Работодатель размещает Коллективный договор на сайте Калужского филиала, печатает Коллективный договор в количестве, достаточном для ознакомления работников, и направляет его во все подразделения.

7.4. Работодатель и Профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности, и информировать коллектив о выполнении статей коллективного договора.



7.5. Профком проводит работу по сплочению трудового коллектива Калужского филиала в защите его экономических требований. При этом Профком имеет право на организацию акций в защиту требований работников.

7.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ 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"> <li>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)</li> </ul>	ст. 105 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения Работников</li> </ul>	ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Определение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем</li> </ul>	ст. 101 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Составление графика сменности</li> </ul>	ч. 3 ст. 103 ТК РФ
2. Предоставление отпусков	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых Работодателем в локальном нормативном акте</li> </ul>	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение графика отпусков</li> </ul>	ст. 123 ТК РФ
3. Оплата труда	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда</li> </ul>	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	ч. 3 ст. 112 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение формы расчетного листка</li> </ul>	ч. 2 ст. 136 ТК РФ

<ul style="list-style-type: none"> <li>Установление конкретного размера повышения оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</li> </ul>	ч. 3 ст. 147 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих плату за работу в выходной или нерабочий праздничный день</li> </ul>	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
4. Трудовой распорядок	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение Правил трудового распорядка</li> </ul>	ст. 190 ТК РФ
5. Повышение квалификации	
6. Охрана труда	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение правил и инструкций по охране труда</li> </ul>	абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ
7. Увольнение Работников	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Сокращение численности или штата Работников, являющихся членами профсоюза</li> </ul>	п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Несоответствие Работника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации)</li> </ul>	п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Неоднократное неисполнение Работником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей</li> </ul>	п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Увольнение Работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения)</li> </ul>	ч. 3 ст. 171 ТК РФ
8. Иные случаи	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Привлечение Работников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации</li> </ul>	ч. 4 ст. 99 ТК РФ

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации</li> </ul>	ч. 5 ст. 113 ТК РФ
Применение систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Принятие Работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений</li> </ul>	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты, улучшающих защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов</li> </ul>	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. Представители Профкома включаются в состав Ученого Совета Калужского филиала, аттестационных комиссий.

7.8. Руководители и председатель Профкома Калужского филиала отчитываются на собраниях коллектива о выполнении Коллективного договора не реже одного раза в год.

7.9. Профком, используя свою организационную структуру, знакомит работников:

- с Уставом Университета, Положением о Калужском филиале МГТУ имени Н. Э. Баумана, Правилами внутреннего трудового распорядка КФ МГТУ имени Н.Э. Баумана, Коллективным договором;

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

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

- и проводит разъяснительную работу с целью выполнения этих документов.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЛИАЛА**

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

- аудиторию с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной;

- телефонные номера в количестве не менее одного с бесплатным использованием;

- E-mail и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Филиал;

- необходимые нормативные правовые документы, доступ к правовой системе «Консультант Плюс»;

- залы и аудитории Калужского филиала по заявкам Профкома;

- зал Ученого Совета для заседаний;

- автотранспорт по заявке Профкома;

- места на стенах в коридорах для размещения информационных стендов и места для информации на стендах Калужского филиала и подразделений.

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

8.3. Уплата членских профсоюзных взносов осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 56 Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положением «О размере и порядке уплаты членами профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов» № 8-10. Членский профсоюзный взнос уплачивается в размере не менее одного процента от начисленной ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников.

Членские профсоюзные взносы в установленном размере по письменным заявлениям работников удерживаются бухгалтерией Калужского филиала и бесплатно перечисляются на счет Профкома не позднее 5 дней после выплаты зарплаты.

Для членов Профсоюза, прекративших трудовые отношения с организацией в связи с выходом на пенсию, временно не работающих, в связи с нахождением в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком устанавливается размер профсоюзного взноса 0,2% от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Периодичность уплаты членских профсоюзных взносов в льготном размере устанавливается Профкомом, но не реже одного раза три месяца. Членские профсоюзные взносы в льготном размере уплачиваются путем безналичного перечисления на расчетный счет организации Профсоюза, либо наличными средствами в кассу профсоюзной организации.

8.4. Штатные работники Профкома обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными Коллективным договором, как и работники Калужского филиала.

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

8.6. Члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, профорги, 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 (ст. 374 ТК РФ и п.п. 5 и 6 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

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

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

8.9. Работодатель и руководители подразделений Калужского филиала

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении ими подразделений Калужского филиала для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством РФ прав;

- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы предприятий общественного питания;

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