

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»

На 2014-2016 годы

От работодателя:  
Ректор НИТУ «МИСиС»

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации работников НИТУ «МИСиС»

А.А. Черникова

А.В. Алексахин

«   » \_\_\_\_\_ 2016г.

«   » \_\_\_\_\_ 2016г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

регистрационный номер № \_\_\_\_\_ от «   » \_\_\_\_\_ 2016г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ (ФИО,  
должность)

М.П.

## **I Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» (именуемом далее - НИТУ «МИСиС», Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем (совместно именуемыми далее – Стороны) в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым Кодексом (далее - ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые и связанные с ними правоотношения, "Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы", а также соответствующим Соглашением между Правительством Москвы, Советом ректоров высших учебных заведений г.Москвы и Московской области, Советом Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники университета, в лице представителя Алексахина А.В. - председателя первичной профсоюзной организации работников НИТУ «МИСиС» (далее - Работники);
- работодатель в лице представителя НИТУ «МИСиС» - ректора Черниковой А.А. (далее – Работодатель).

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

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

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

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

1.8. Между Университетом и первичной профсоюзной организацией студентов МИСиС заключается Соглашение (Приложение № 1).

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

1.10. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01 января 2014 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему.

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

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

1.13. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняют свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Положение об аттестации научно-педагогических работников НИТУ «МИСиС»;
- 6) другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, регулирующими социально-правовые отношения в Университете.

1.22. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Университетом:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Университета;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

## **II Трудовой договор**

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

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников (далее - ННР), включающих педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.4. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

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

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

Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

2.5. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом Университета.

2.6. В Университете должности ректора, проректоров, директоров филиалов, директоров институтов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

2.7. По представлению Ученого Совета Университета учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

2.8. С проректорами Университета заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.9. По представлению Ученого Совета Университета ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, директора филиала, директора института до достижения ими возраста семидесяти лет.

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

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

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

2.12. Прием в Университет Работников на должности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) на условиях внешнего совместительства осуществляется только в том случае, когда преподаватели, для которых Университет является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме.

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

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

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

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

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

2.15. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом, работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

2.17. Должностные обязанности работника, его права, требования к квалификации, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей устанавливаются в его должностной инструкции. Должностная инструкция подписывается работником и работодателем при

оформлении приема на работу (одновременно с подписанием трудового договора) в двух экземплярах. Один экземпляр выдается работнику, а другой хранится у Работодателя.

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

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

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ;

### **III Рабочее время и время отдыха**

3.1 Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета (приложение № 2), условиями трудового договора, а также учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, с учетом мнения Профкома, Уставом Университета.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени конкретного преподавателя устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и объемов учебной нагрузки.

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

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

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

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

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

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

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается соответствующим локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профкома.

Продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем установить от 3 до 12 календарных дней отпуска.

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

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

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. (Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»)

С учетом особенностей работы по должности тренер установить для указанной должности дополнительный отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

- в иных случаях по соглашению между работником и Работодателем.

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

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

3.9. Привлечение Работников Университета к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия с учетом мнения Профкома.

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

3.10. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.11. Привлечение Работников к выполнению работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному распоряжению Работодателя в порядке ст. 113 ТК РФ.

3.12. Время студенческих каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работников Университета.

В эти периоды ППС привлекается Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

Для ППС в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

3.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания для других категорий Работников устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка НИТУ «МИСиС» и составляют 30 минут.

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

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

3.16. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Научным сотрудникам, имеющим ученую степень, может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней. Указанный дополнительный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника однократно, только в году использования очередного отпуска при наличии финансирования.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 5).

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

#### **IV Оплата и нормирование труда**

4. Стороны исходят из того, что:

4.1 Оплата труда Работников Университета, в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников НИТУ «МИСиС» за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок взаимоотношений между собой руководителей структурных подразделений по вопросам оплаты труда и поощрения Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников НИТУ «МИСиС» (Приложение № 10).

4.2 Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца перечислением на банковские пластиковые карты. Днями выплаты заработной платы являются 25 за первую половину месяца и 10 числа, за вторую половину месяца.

4.3. Система оплаты труда Работников НИТУ "МИСиС" включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч. установленные законодательством Российской Федерации.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. При выплате заработной платы Работодатель ежемесячно в письменной форме информирует каждого Работника:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.4.2. Возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.4.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы (ст. 236 ТК РФ) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном действующим законодательством.

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

4.4.5. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитывать в порядке, установленном п. 15 постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

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

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

4.7. При недостаточности бюджетных средств на оплату труда Работников направляются внебюджетные средства Университета.

4.8. Нормируемая часть преподавательской работы - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы ППС устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы ППС Университета устанавливается локальным нормативным актом Университета с учетом мнения Профкома, но не может превышать 900 часов в учебном году.

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

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

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

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

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

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

## **V Трудовой распорядок и дисциплина труда**

5.1 Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Университета создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

5.2 Трудовой распорядок в НИТУ «МИСиС» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 2).

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

## **VI Гарантии и компенсации**

6. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1 Ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2. Обеспечивает Работников бесплатным пользованием библиотечными фондами и услугами Дома культуры НИТУ «МИСиС».

6.3. Организует в Университете общественное питание (столовые, буфеты, для приема пищи).

6.5. Ежегодно формирует смету на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.6. Оказывает по мере возможности из внебюджетных средств материальную помощь Работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим Работникам.

6.7. Работодатель обеспечивает:

- гарантии прав Работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Уставом НИТУ «МИСиС»;

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

- реализацию социальных гарантий;

- организацию труда работников;

- создание условий для безопасного и эффективного труда;

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

- укрепление материально-технической базы университета.

6.8 Работники обязуются:

- соблюдать Устав НИТУ «МИСиС», Правила внутреннего трудового распорядка, режим (график) работы, должностные инструкции, иные локальные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность Университета;

- содействовать улучшению системы менеджмента качества в Университете, согласно международному стандарту ISO 9001:2008.

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

- соблюдать чистоту и порядок на рабочих местах, на территории и в помещениях Университета.

- экономно расходовать электроэнергию и другие топливно-энергетические ресурсы, бережно обращаться с учебным, научным и производственным оборудованием, обеспечивать его сохранность;

- содействовать поддержанию общественного порядка и охраны в подразделениях Университета;

- поддерживать и развивать внебюджетную деятельность Университета.

6.9 Работодатель согласовывает с профсоюзной организацией принятие в Университете локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, в том числе:

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

2) высвобождающимся (по сокращению штата) работникам Университета предоставляет право (при желании с их стороны) бесплатной переподготовки при переходе на другую работу внутри Университета;

3) при наличии вакансий дает возможность занимать их, в первую очередь, высвобождающимся штатным работникам Университета, проработавшим в Университете не менее 10 лет.

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

При выходе Работника на пенсию, Работодатель премирует его единовременной выплатой в размере 1000 руб. за каждый год, отработанный в Университете, при наличии финансирования.

В случае расторжения трудового договора в связи с реорганизацией и сокращением численности или штата работников, с Работником, до наступления пенсионного возраста которого остается не более двух лет, Работодатель обязуется выплатить единовременное вознаграждение, которое Работник получил бы при наступлении пенсионного возраста.

## **VII Охрана труда и здоровья**

7. Работодатель обязуется:



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

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

7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме до 2 % от фонда оплаты труда (приложение № 6).

7.3. Проводить в Университете аттестацию рабочих мест в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

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

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

7.5. За счет средств Университета обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 3, 9).

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

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

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

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

7.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере двух третей средней заработной платы Работника. (ст. 157 ТК РФ).

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

7.13. Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

7.15. Создать в Университете комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома и Работодателя (приложение № 4).

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

7.17. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за соблюдением подразделениями Университета требований по охране труда, обеспечением условий для выполнением Соглашения по охране труда.

7.18. Оказывать содействие техническим инспекторам Горкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учебно-лабораторных корпусах. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать соответствующие меры к их устранению (приложения № 4, 5).

7.19. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними на этот период места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 213 ТК РФ).

7.20. Проводить не менее одного раза в год анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваний в Университете.

7.22. Предоставлять для оздоровления Работников в оздоровительном комплексе Университета не менее 120 абонементов в бассейн и 8 часов в спортзале в нерабочее время каждую неделю.

7.23. Ежегодно, согласно Сводной смете расходов по коллективному договору, финансировать из внебюджетных средств лечение и отдых Работников.

7.24. Обеспечивать детей Работников путевками в летние оздоровительные лагеря, билетами на новогоднюю елку и на иные детские мероприятия с полной или частичной оплатой из средств профсоюзного бюджета и внебюджетных источников Университета в соответствии со сметой.

7.25. Оказывать по возможности нуждающимся Работникам материальную помощь из средств внебюджетных источников Университета и Профкома.

7.26. Вести поиск возможностей участия в долевым строительстве жилья для Работников Университета и осуществлять всевозможную помощь при строительстве жилья.

7.27. По согласованию с Профкомом выделять средства для заключения договоров на медицинское обслуживание нуждающихся работников Университета, не прикрепленных к поликлиникам Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

7.27. Формировать смету расходов Совета ветеранов в составе сметы коллективного договора.

7.28. Осуществлять присвоение звания заслуженного ветерана НИТУ «МИСиС» в соответствии с положением «О заслуженном ветеране НИТУ «МИСиС» (приложение № 8).

7.29. Предоставлять Работникам Университета льготы по оплате обучения их детей по программам подготовки к поступлению в НИТУ «МИСиС» при наличии соответствующих средств.

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

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

7.32. Обеспечивать совместно с Профкомом проведение профилактических мероприятий, направленных против курения.

7.33. В помещениях Университета обеспечивать комфортный температурный режим в соответствии с ГОСТ.

В случае несоответствия температурного режима допустимому Университет обязуется:

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

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

## **VIII Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета (ст. 196 ТК РФ).

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

8.3. Работодатель обязуется:

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

8.3.2. В целях профессионального, культурного и интеллектуального развития работников в рамках их основной деятельности предусматривать денежные средства в смете доходов и расходов Университета для участия в различных практикумах, семинарах, обучения в школах, на курсах и др., повышающих квалификацию, не реже, чем один раз в пять лет.

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

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

8.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять аналогичные гарантии и компенсации Работникам, направленным Университетом для получения второго профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации.

## **IX Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

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

9.4. Стороны договорились, о том что:

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

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

9.4.3. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья, возможность в течение года пользоваться наравне с Работниками Университета услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных подразделений Университета.

## **Х Гарантии профсоюзной деятельности**

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

10.5. Работодатель обязан предоставить Профком Работников безвозмездно помещение Б-407А с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной, средствами связи (2 городских телефонных номера), университетской сетью Интернет и электронной почтой, а также автотранспорт и аудитории для проведения собраний, размещение информации Профкома в доступных местах (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Освобожденным членам профсоюзной организации предоставляются такие же права и льготы, что и работникам Университета.

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

10.9. Работодатель предоставляет Профком необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Университета.

10.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Университета по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ.);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- назначение комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- назначение комиссии социального страхования работников;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размера заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **XI Обязательства Профкома**

11. Профком обязуется:

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

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов (смет).

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

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

11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7. Совместно с Горкомом профсоюза участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.

11.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет и анализ заболеваний работников, выявлять нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок.

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников и трудовой дисциплины.

11.13. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

11.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в университете.

## **ХП Контроль за выполнением коллективного договора**

12. Стороны договорились о том, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании ректората и Профкома Университета.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.8.8. Работники Университета вправе обратиться в Комиссию с заявлением, касающимся применения положений настоящего коллективного договора.

12.8.9. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления работников Университета, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает соответствующее решение.

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

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

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

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

### **Приложения к коллективному договору**

1. Соглашение между НИТУ «МИСиС» и первичной профсоюзной организацией студентов НИТУ «МИСиС».

2. Правила внутреннего трудового распорядка НИТУ «МИСиС».

3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам и обучающимся НИТУ «МИСиС».

4. Положение по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

5. Положение по организации работы уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации работников НИТУ «МИСиС».

6. Положение о комиссии социального страхования.

7. Соглашение по охране труда на 2014 гг.

8. Положение о звании «Заслуженный ветеран НИТУ «МИСиС».

9. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

10. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования “Национальный исследовательский технологический университет “МИСиС”.

Проректор по общим вопросам  
Начальник ФЭУ  
Начальник АПУ  
Начальник УКиСП

И.М. Исаев  
Н.В. Гримова  
И.П. Тимохов  
Е.Е. Емельянцева