

государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Душанбинский филиал Национального исследовательского технологического  
университета «МИСиС» (ДФ НИТУ «МИСиС»)  
на 2015--2017 годы

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От Работодателя: Директор ДФ НИТУ «МИСиС»  С КАМАЛИТДИНОВ

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации работников ДФ НИТУ «МИСиС»  С МИРЗОЕВ

Согласовано:

Председатель ЦК Профсоюзов «Таджикметалл»  А.ХОЛИКОВ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
регистрационный номер № 3 от «15» 01 2015 г.

Руководитель органа по труду



(ФИО, должность)



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Филиале федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования национального исследовательского технологического университета «МИСиС» г. Москвы (далее Университет), расположенное в г. Душанбе Республики Таджикистан (именуемом далее – ДФ НИТУ «МИСиС») 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 и Республики Таджикистан, в том числе Трудовым Кодексом (далее - ТК РФ и РТ), иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Таджикистан, регулирующими трудовые и связанные с ними правоотношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники филиала, в лице представителя Мирзоева С.Х. – председателя первичной объединенной профсоюзной организации работников и студентов ДФ НИТУ «МИСиС» (далее - Работники);
- работодатель в лице представителя ДФ НИТУ «МИСиС» - директора Камалитдинова С. (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, 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 объединенной первичной профсоюзной организации работников и студентов ДФ 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.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и студентов филиала.

1.8. Председателю Профкома 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.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается на три года (ст.58 ТК РФ и ст.31 ТК РТ) и вступает в силу с 01 января 2015 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему.

1.10. 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.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета или Филиала, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Директором филиала.

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

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

1.14. При ликвидации Филиала коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. 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.

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

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

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

1.19. 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 ДФ НИТУ «МИСиС»;
- 6) Другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК РФ и ТК РТ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Республики Таджикистан, настоящим коллективным договором, соглашениями, регулирующими социально-правовые отношения в Филиале.

1.20. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Филиалом:

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

## Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом Трудового Кодекса Республики Таджикистан и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом НИТУ «МИСиС», Положением о ДФ 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 и ст. 31 ТК РТ). 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 - НПР) в Филиале 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, также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.5. 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 Филиала 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.

2.6. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом Университета, а также Положением ДФ НИТУ «МИСиС».

2.7. Обязательными для включения в трудовой договор работников являются условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ и .2 ст.30 ТК РТ, 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.

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

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ и ст.28-1 Трудового Кодекса Республики Таджикистан.

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

2.10. 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, ст.28-1,29-1 ТК РТ).

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.

2.11. 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 и Трудовым Кодексом РТ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ; ст.36 ТК РТ).

2.12. 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 и ст.36 ТК РТ). 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 филиале 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.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Положением о ДФ НИТУ «МИСиС», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Университета и филиала,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. 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.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и ТК РТ и иными локальными нормативными актами (ст.77 ТК РФ; ст.44 ТК РТ).

2.16. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ и ст.44,53 ТК РТ) являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета, Положения о ДФ НИТУ «МИСиС»;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности,

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

## Рабочее время и время отдыха

3.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Филиала, условиями трудового договора, а также учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, с учетом мнения Профкома, Положением о ДФ НИТУ «МИСиС», Уставом Университета.

3.2 Общий режим рабочего времени в Филиале - 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 филиале является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота.

3.5. Для отдельных категорий работников, в отдельных структурных подразделениях Филиала может устанавливаться сменный график работы. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома ( ст. 372 ТК РФ., ст.66 ТК РТ)

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; ст. 67 ТК РТ).

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 локальными нормативными актами Университета и Филиала, принимаемым с учетом мнения Профкома.

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 Филиала к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается только в исключительных случаях, с их письменного согласия с учетом мнения Профкома. (ст.113 ТК РФ, ст. 69 ТК РТ).

Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.(ст.153 ТК РФ и ст.81,82 ТК РТ).

3.10. 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. (ч.2 ст.99 ТК РФ и ст.72,73 ТК РТ).

3.11. Привлечение работников к выполнению работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному распоряжению Работодателя ( ст.113 ТК РФ и ст.81 ТК РТ).

3.12. Время студенческих каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Филиала.

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 ДФ НИТУ «МИСиС» и составляют 60 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 действующими трудовыми законодательствами Российской Федерации и Республики Таджикистан.

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 (ст.117 ТК РФ и ст.86,88 ТК РТ)

3.17. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 4 ст. 91 ТК РФ; ст.74 ТК РТ).

## Оплата и нормирование труда

4. Стороны исходят из того, что:

4.1 Оплата труда работников Филиала, в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников ДФ НИТУ «МИСиС» за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Таджикистан, 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 ДФ НИТУ «МИСиС» (Приложение об оплате труда работников филиала).

4.2 Заработная плата выплачивается работникам один раз в месяц наличными. Днем выплаты заработной платы является 30-го числа каждого месяца.

4.3. Система оплаты труда работников ДФ НИТУ «МИСиС» включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч.

установленные законодательством Российской Федерации с учетом законодательства Республики Таджикистан.

4.4. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным уровням и подуровням, установление выплат (надбавок) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации или Республики Таджикистан решения (приказа) о выдаче диплома.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. При выплате заработной платы Работодатель ежемесячно 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 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 для принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ и ст.17,18 ТК РТ).

4.5.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ; 102 ТК РТ).

4.5.3. 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 с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном действующим законодательством.(ст.236 ТК РФ; ст.102 ТК РТ).

4.5.4. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитывать в порядке, установленном п. 15 постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", а также предусмотренной в ст.122 Трудового Кодекса Республики Таджикистан.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

4.7. Несвоевременность выплаты заработной платы не должна влиять на перерасчеты заработка при выходе работника на пенсию.

4.8. При недостаточности бюджетных средств на оплату труда работников, а также инфляции, в порядке исключения на оплату труда направляются внебюджетные средства филиала.

4.9. 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 Филиала устанавливается локальным нормативным актом Филиала 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 трудовом договоре 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.

4.10. 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.

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

4.12. 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; ст.36 КЗОТ РТ), за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и Трудовым кодексом Республики Таджикистан.

## Трудовой распорядок и дисциплина труда

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

5.2 Трудовой распорядок в ДФ НИТУ «МИСиС» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и ТК РТ, иными нормативно-правовыми актами, 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.

## Гарантии и компенсации

6. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами.

6.2. Организует в Филиале общественное питание (столовые, буфеты, для приема пищи).

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

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

6.3. Работодатель также обеспечивает:

- гарантии прав работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Таджикистан, Уставом НИТУ «МИСиС» и Положением о филиале;

- 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 филиала.

6.4. Работники обязуются:

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

- содействовать улучшению системы менеджмента качества в филиале.

- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической и научной работы в филиале, осуществлять воспитательную работу с обучающимися,

- выполнять требования законодательства о государственных образовательных стандартах, способствовать повышению рейтинга филиала среди учреждений высшего профессионального образования России, Республики Таджикистан и за рубежом;

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

- 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 филиала;

- поддерживать и развивать внебюджетную деятельность филиала.

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

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

- высвобождающимся (по сокращению штата) работникам филиала предоставляет

право (при желании с их стороны) бесплатной переподготовки при переходе на другую работу внутри филиала;

- при наличии вакансий дает возможность занимать их, в первую очередь, высвобождающимся штатным работникам филиала, проработавшим в филиале не менее 10 лет.

8. 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.

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 согласно трудового законодательства РФ и РТ.

## Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам Филиала здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.518 ТК РФ и ст.145 ТК РТ) и законом Республики Таджикистан об охране труда за №517 от 19.05.2009г.

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. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства выделяемые Работодателем с фонда оплаты труда .

7.2. Проводить в ДФ НИТУ «МИСиС» 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.

7.3. С лицами, поступающими на работу в филиал, а также при переводе работника на другую работу в филиале 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 Филиала по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Таджикистан.

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

7.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий.

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Филиала 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 и ст.150 ТК РТ)

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

7.8. 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 средней заработной платы работника, (ст. 157 ТК РФ и 150, 151 ТК РТ)

7.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством.

7.10. Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ и ст.199 ТК РТ).

7.11. Требовать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Создать в Филиале комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома и Работодателя .

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

7.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за соблюдением подразделениями филиала требований по охране труда, обеспечением условий для выполнения соглашения по охране труда.

7.15. Оказывать содействие техническим инспекторам, 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.

7.16. 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 и ст.146 ТК РФ).

7.17. Проводить не менее одного раза в год анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваний в филиале.

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

7.19. 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 Филиала в соответствии со сметой.

7.20. Оказывать по возможности нуждающимся работникам материальную помощь из средств внебюджетных источников Филиала и Профкома.

По согласованию с Профкомом выделять средства для заключения договоров на медицинское обслуживание нуждающихся работников Филиала.

7.21. Представлять кандидатов для присвоения звания заслуженного ветерана ДФ НИТУ «МИСиС» в соответствии с положением «О заслуженном ветеране НИТУ «МИСиС» ректорату Университета.

7.22. Предоставлять работникам Филиала льготы по оплате обучения их детей по программам подготовки к поступлению в ДФ НИТУ «МИСиС» с учетом возможности филиала.

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

7.24. Принимать необходимые меры для удовлетворительной уборки общественных помещений и обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями

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

7.27. В помещениях Филиала обеспечивать комфортный температурный режим в соответствии с ГОСТ.

## **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 Филиала (ст. 196 ТК РФ и ст.184,185 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 Филиала.

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 Филиала 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 и 117-1, 185, 186 ТК РТ).

8.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 173-176 ТК РФ и ст. 184 ТК РТ).

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

8.3.6. Организовывать проведение аттестации ИПС и научных работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады с нового учебного года, следующего после аттестации.

## **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 и ст. 50 ТК РТ). 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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ и ст. 44 ТК РТ) производить с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ и ст. 48 ТК РТ).

9.3. 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, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Филиале 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 и ст. 50 ТК РТ), а также, преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в Филиале.

## **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 и ст. 18 ТК РТ)..

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ и п.1,2,3 ст.46 ТК РТ, т.е. сокращения численности или штата работников филиала, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить Профкому Работников безвозмездно помещение и аудитории для проведения собраний, размещение информации Профкома в доступных местах .

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 объединенной первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы и стипендии. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель по согласованию с руководителями соответствующих структурных подразделений Филиала 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, Республики Таджикистан и настоящим коллективным договором. Освобожденным членам профсоюзной организации предоставляются такие же права и льготы, что и работникам Филиала.

10.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Филиала.

10.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий ДФ НИТУ «МИСиС» 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,
- привлечение к сверхурочным работам ;
- разделение рабочего дня на части ;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ;
- установление очередности предоставления отпусков ;
- установление заработной платы ;
- применение систем нормирования труда ;
- массовые увольнения ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- назначение комиссий по охране труда ;
- назначение комиссии социального страхования работников;
- составление графиков сменности ;
- утверждение формы расчетного листка ;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда ;
- установление размера заработной платы в ночное время ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **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 и Республики Таджикистан. 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. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

11.12. 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.

11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в филиале.

11.15. Вести контроль за выполнением коллективного договора

### **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 директората и Профкома Филиала.

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 и Республики Таджикистан.

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

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

12.8.4. 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.

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

12.8.6. Работники Филиала вправе обратиться в Комиссию с заявлением, касающимся применения положений настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

Российской Федерации и Республики Таджикистан.

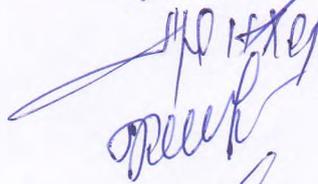
12.8.9. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в средствах информации Филиала не позднее 7 дней с даты их принятия.

ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО ВЭД



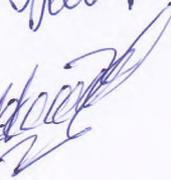
ДЖУРАЕВ М.А.

ГЛ. БУХГАЛТЕР



ОДИНАЕВ Н.Х.

НАЧАЛЬНИК ОК



КАМИЛОВА Н.Ш.

ЮРИСКОНСУЛЬТАНТ

ШАМСИДДИНОВА М.