

503

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
Московский архитектурный институт (государственная академия)
– МАРХИ –**

Принят конференцией научно-педагогических
работников представителей других категорий
работников и обучающихся
протокол № 1-17
от «28» июня 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 гг.

**Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Московский архитектурный институт (государственная академия)»
(МАРХИ)**

Ректор ФГБОУ ВПО
Московский архитектурный
институт
(государственная академия)
Швидковский Д.О.



«30» июня 2017 г.

Председатель
профсоюзной организации

Черная В.М.



«30» июня 2017 г.

Москва – 2017

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 503 от 06.07.2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические профессиональные отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» и заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя Швидковского Дмитрия Олеговича - ректора ФГБОУ ВО «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (далее «МАРХИ»), действующего на основании Устава и работники «Московского архитектурного института (государственная академия)» в лице представителя Черной Валентины Михайловны - председателя Местной общественной организации первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов, действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ); Федеральных законов РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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 отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор определяет взаимодействие работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с

целью решения социальных и экономических проблем трудового коллектива, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности МАРХИ. Коллективный договор распространяется на всех работников МАРХИ и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов, регулирующих трудовые отношения.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации МАРХИ, могут поручить профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим коллективным договором.

1.5 Профсоюзная организация МАРХИ выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его исполнением, а также в управлении МАРХИ и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6 Работодатель признает профсоюзную организацию полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

1.7 Для ведения переговоров по заключению коллективного договора приказом ректора МАРХИ создается комиссия из равного числа представителей сторон.

Действие настоящего договора распространяется на всех работников МАРХИ независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, выражающих интересы членов профсоюза.

1.8 В соответствии с Уставом МАРХИ обсуждение проекта коллективного договора и принятие решения о его заключении осуществляется конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся МАРХИ (далее – конференция, конференция МАРХИ).

Коллективный договор подписывается ректором МАРХИ Швидковским Дмитрием Олеговичем и председателем первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МАРХИ Черной Валентиной

Михайловной. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения к нему в 7-дневный срок направляются работодателем в Департаменте труда и социальной защиты г. Москвы для уведомительной регистрации.

1.9 Коллективный договор заключен сроком на три года (с 30 июня 2017г. по 29 июня 2020г.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Дополнения и изменения, оформленные как приложения к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

1.10 Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.11 В соответствии с коллективным договором работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников МАРХИ по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Локальные нормативные акты МАРХИ должны быть приведены работодателем в соответствие с настоящим коллективным договором.

1.12 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. При приеме на работу в МАРХИ работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором МАРХИ, а также иными локальными нормативными актами МАРХИ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2 Прием на работу в МАРХИ оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного с работником трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3 Трудовые договоры с работниками могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 58 Трудового кодекса РФ).

2.3.1 В МАРХИ срочный трудовой договор с работником заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и только в случаях прямо предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.3.2 По соглашению сторон в МАРХИ срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы может быть заключен в случаях прямо предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.3.3 Запрещается заключение в МАРХИ срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается договор на неопределенный срок (статья 58 Трудового кодекса РФ).

2.4 В МАРХИ трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников заключаются как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в МАРХИ, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В МАРХИ конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, которую он занимает на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет (статья 332 Трудового кодекса РФ).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора заключенного на время исполнения отсутствующего работника.

2.5. В соответствии со статьей 21 ТК РФ и пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» работодатель, в соответствии с требованиями должностных квалификационных характеристик, финансирует повышение квалификации, а также переподготовку преподавателей и специалистов МАРХИ не реже одного раза в три года за свой счет средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета, а также из средств от приносящей доход деятельности при их наличии.

2.6 Член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МАРХИ должен в обязательном порядке включаться в состав аттестационной комиссии МАРХИ.

РАЗДЕЛ 3 ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени работников МАРХИ регламентируется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами МАРХИ (расписанием учебных занятий, графиками работы). При составлении указанных локальных актов не должна быть нарушена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

3.2 Продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ). Для педагогических работников МАРХИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36-ти часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

3.3 Предельная индивидуальная годовая норма учебной нагрузки преподавателя устанавливается ежегодно приказом ректора МАРХИ в объеме не более 900 часов на основании решения Ученого совета и по согласованию с профкомом.

3.4 Работодатель обязуется равномерно распределять учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности.

3.5 Работодатель обязуется знакомить каждого педагогического работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее 1 июля текущего года.

3.6 Всем работникам МАРХИ предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим для всех работников МАРХИ выходным днем является воскресенье, вторым днем – суббота.

3.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники МАРХИ привлекаются только с их письменного согласия, в исключительных случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006г. №90-ФЗ), с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя.

3.8 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9 Очередность предоставления работникам МАРХИ оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации

не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени непрерывной работы данного работника в МАРХИ.

3.10 О времени начала отпуска работник МАРХИ должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.11 Если работнику МАРХИ своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику МАРХИ в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МАРХИ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.12 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.13 Разделение отпуска, предоставление его по частям, а также перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (статья 125 ТК РФ).

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

При определении в МАРХИ круга лиц, относящихся к работникам с ненормированным рабочим днем, работодатель руководствуется постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002г. № 884, которым утверждены «Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

3.15 Педагогические работники МАРХИ не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Этот отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится негативно на деятельности МАРХИ. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Уставом Московского архитектурного института (государственной академии).

3.16 Работник имеет право на предоставление ему по письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется на основании соглашения между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы

- участникам Великой Отечественной Войны – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка;
- в иных случаях по договоренности между работником и работодателем.

Получив такой отпуск, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, уведомив об этом письменно (заявлением) работодателя.

3.17 В соответствии со ст. 128 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 157-ФЗ)

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

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

- участникам Великой Отечественной Войны до – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до – 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Получив такой отпуск, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, уведомив об этом письменно (заявлением) работодателя.

3.18 В соответствии со ст. 120 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

3.19 В случае увольнения работнику должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия).

ВЫПЛАТЫ

4.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда в МАРХИ, которое принимается Ученым Советом МАРХИ и утверждается работодателем по согласованию с Профкомом МАРХИ в соответствии со ст. 135 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

4.2 Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из прибыли, по согласованию с профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда в МАРХИ, в Положении о порядке установления стимулирующих выплат, в иных локальных нормативных актах МАРХИ.

4.3 Все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда в МАРХИ, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

4.4 Локальные нормативные акты МАРХИ, устанавливающие систему и условия оплаты труда работников МАРХИ и изменения к ним, принимаются Ученым советом МАРХИ по согласованию с профсоюзной организацией и утверждаются приказом ректора.

4.5 Своевременность выплаты заработной платы по месту работы является обязательством работодателя. Выплата заработной платы производится два раза в месяц с выдачей расчетного листка.

Дни выплаты заработной платы в МАРХИ 3 и 18 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, прекратить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.7 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с

тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации. 12

4.8 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере ст. 147 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в размерах до 12-24% ставки (должностного оклада).

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику МАРХИ производится доплата (статья 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 151 и 60.2 ТК РФ).

4.10 Надбавки к должностным окладам стимулирующего характера за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий работодателя, подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью МАРХИ, а также за подготовку, написание и издание учебников, монографий, учебных и методических пособий устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат.

4.11 В МАРХИ единовременные выплаты стимулирующего характера (кроме упомянутых в пунктах 4.7 – 4.10) выплачиваются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат.

4.12 Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда в МАРХИ, а также Положением о премировании с учетом мнения профкома.

4.13 Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда в МАРХИ и Положением о материальной помощи в МАРХИ.

4.14 Недовыполнение установленного индивидуальным планом объема учебной нагрузки, а также методической и научно-исследовательской работы (по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года.

4.15 В случае болезни педагогического работника установленный для него объем годовой учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни.

4.16 Внебюджетные средства (прибыль) расходуются в соответствии с Положением о распределении прибыли, полученной от приносящей доход деятельности Московского архитектурного института (государственной академии), согласованным с профсоюзной организацией, в соответствии со сметами.

4.17 На этапе принятия решения о порядке сдачи в аренду площадей, находящихся в оперативном управлении МАРХИ, работодатель учитывает мнение профсоюзной организацией.

РАЗДЕЛ 5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1 Работодатель ежегодно заключает с профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда.

5.2 Работодатель в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной защиты, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2.1 В целях реализации этих задач работодатель регулярно осуществляет мероприятия по охране труда и повышению его безопасности.

1

Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления, а также ответственные за их осуществление должностные лица указываются в Соглашении по охране труда.

5.2.2 Работодатель принимает на себя обязательства по выполнению требований, связанных с проведением МАРХИ специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда – в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

5.2.3 Расходы на мероприятия по охране труда производятся в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Трехсторонним соглашением в г. Москве из расчета не менее одной годовой минимальной оплаты труда на каждого работника.

5.3 Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий. Эта информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего дня с момента сделанного запроса.

5.4 Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и др. правилам. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

5.5 Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников по установленному перечню (перечень является приложением к настоящему договору).

5.6 Работодатель на работах с вредными условиями труда выдает работникам бесплатно специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты.

5.7 В соответствии с законодательством работодатель обеспечивает ежегодное обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.8 Работодатель обеспечивает пожарную безопасность всех помещений МАРХИ.

5.9 Работодатель совместно с представителями профкома дважды в год проводят административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях МАРХИ.

5.10 Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, отделов, аудиторий соответствующий температурный режим. При понижении температуры ниже 18 °С работодатель по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.

5.11 Работодатель и Профсоюзная организация совместно обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзной организации по охране труда в каждом структурном подразделении МАРХИ и оказывают им необходимую помощь и поддержку.

5.12 Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах участвуют в работе комиссий по расследованию причин производственного травматизма.

5.13 Работодатель включает представителей технической инспекции труда профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также в состав комиссий по расследованию несчастных случаев.

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1 При наличии финансовых средств работодатель обязуется заключать договоры на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

6.2 Работодатель производит частичную оплату дополнительных медицинских услуг работникам на основании заключенного с медицинским учреждением договора об оказании услуг.

6.3 Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографическое обследование в сроки, установленные работодателем.

6.4 Расходование средств социального страхования производится в соответствии со сметой, утвержденной филиалом ФСС №14.

6.5 Решение (заключение) о выполнении сметы и использовании средств социального страхования утверждается работодателем.

6.6 Работодатель обеспечивает работников качественным питанием в столовых и буфетах МАРХИ. В договоры аренды с организациями, обеспечивающими общественное питание в МАРХИ, вносятся пункты о порядке осуществления контроля работодателем и представителями профкома за качеством питания и состоянием помещения.

6.7 Работодатель оказывает работникам материальную помощь в экстремальных случаях: погребение, дорогостоящие медикаменты и т.п. в соответствии с Положением о материальной помощи работникам Московского архитектурного института (государственной академии).

6.8 Работодатель совместно с профкомом проводит работу с Правительством г. Москвы, Министерством образования и науки Российской Федерации и Советом ректоров по выделению работникам жилья на льготных условиях.

Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилья по договору социального найма, в МАРХИ производится по совместному решению работодателя и профсоюзной организацией и утверждается распоряжением префекта Центрального административного округа г. Москвы.

6.9 Профком безвозмездно осуществляет следующие мероприятия, финансируемые МАРХИ, по реализации положений настоящего Коллективного договора:

- 17
- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников МАРХИ;
 - организацию оказания материальной помощи нуждающимся работникам МАРХИ.

РАЗДЕЛ 7

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

7.1 Все вопросы, связанные с изменениями структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Работодатель и профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения организации.

7.2 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников.

7.3 В случае сокращения численности или штата работников МАРХИ работодатель обязуется осуществлять эти мероприятия, в первую очередь, за счет сокращения вакантных должностей, а также за счет сокращения должностей, занятых временными, сезонными работниками и совместителями. Проведение сокращения численности или штата работников МАРХИ осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

7.4 При сокращении численности или штата право на оставление на работе, имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

7.5 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МАРХИ, сокращением численности или штата, работники предупреждаются

персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (может быть определен более длительный период).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 48 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.6 Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него на данном предприятии.

7.7 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МАРХИ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.8 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), (ст 178 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

РАЗДЕЛ 8

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется заключившими его сторонами, а также соответствующими органами по труду (часть 1 ст. 51 ТК РФ).

8.2 Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.2.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2.2 Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, отдельных его положений. С этой целью стороны коллективного договора могут создавать на паритетных началах соответствующие двухсторонние комиссии.

8.2.3 О выполнении коллективного договора (плана мероприятий по выполнению коллективного договора) его стороны один раз в год отчитываются на совместном заседании ректората МАРХИ и профкома.

8.2.4 Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.2.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. С этой целью стороны в необходимых случаях создают на паритетных началах соответствующие двусторонние комиссии.

8.3 При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

8.5 Представители сторон, виновные в непредоставлении необходимой информации при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с (частью 2 статьи 54 ТК РФ)

РАЗДЕЛ 9

**ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1 Профсоюзная организация МАРХИ действует на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Устава МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации работников МАРХИ и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 19 Конституции РФ, Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

9.2 Профсоюзная организация МАРХИ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников МАРХИ – вне зависимости от их членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся МАРХИ (статья 11 Закона о профсоюзах).

9.3 Члены профкома на паритетных началах входят в состав комиссий МАРХИ по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и др.

9.4 В качестве представителя работников председатель профсоюзной организации представляет их интересы в коллегиальных органах управления МАРХИ (статьи 21, 29, 52 Трудового кодекса РФ и статья 16 Закона о профсоюзах).

9.5 Председатель профсоюзной организации МАРХИ входит в состав Ученого совета МАРХИ на паритетных условиях (статья 16 Закона о профсоюзах).

9.6 Профком вносит работодателю предложения о необходимости принятия локальных нормативных актов по социально-экономическим

вопросам, а также готовит проекты этих актов. Работодатель обязуется в трехдневный срок рассматривать данные предложения, а также проекты соответствующих документов и сообщать о них профкому свое мотивированное мнение.

9.7 Работодатель обязуется учитывать мнение профкома при утверждении локальных нормативных актов МАРХИ по следующим вопросам:

- установления систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и иных выплат стимулирующего характера;
- введения, замены и пересмотра норм труда работников (в том числе их педагогической нагрузки);
- утверждения формы расчетного листка при выдачи заработной платы;
- привлечения работников к сверхурочным работам;
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные или иные особые условия труда;
- разделения рабочего дня на части;
- разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установления очередности предоставления отпусков;
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждения и изменения Правил внутреннего трудового распорядка МАРХИ;
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам.

9.8 Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование профкому помещение комнаты №123 в корпусе 2 МАРХИ, оргтехнику, транспортные средства и средства связи (в частности, телефон 8-495- 621-09-36), а также обеспечивает другие условия деятельности профсоюзной организации. Хозяйственное содержание помещения профкома (включая уборку, ремонт и т.д.) осуществляется работодателем.

9.9 Работодатель ежемесячно в недельный срок с начала месяца бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и обучающихся МАРХИ по списку, предоставленному профкомом, составленному на основании личных заявлений членов профсоюза (статья 28 Федерального закона о профсоюзах).

9.10 В целях выполнения профсоюзных обязанностей в интересах МАРХИ от основной работы еженедельно освобождаются с сохранением среднего заработка:

- а) члены Профкома (не освобожденные от основной работы) – на 1 час;
- б) уполномоченные профсоюза по охране труда – на 2 часа;
- в) представители профкома в совместных комиссиях по охране труда – на 2 часа.

9.11 На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников МАРХИ (статья 26 Федерального закона о профсоюзах).

9.12 Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзной организации за дополнительную к трудовым обязанностям работу в МАРХИ предоставляются ежегодные дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку:

председателю профкома МАРХИ – 14 календарных дней;

заместителю председателя профкома – 7 календарных дней.

9.13 Председателю и заместителю председателя профкома МАРХИ, не освобожденным от основной работы в МАРХИ, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка может быть снижена на 100 часов в год.

9.14 В период краткосрочной учебы указанные в пунктах 9.11 и 9.13 работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планами и сроками учебы, утвержденными вышестоящими профсоюзными органами (статья 25 Федерального закона о профсоюзах).

9.15 Члены профкома, не освобожденные от основной работы в МАРХИ, освобождаются от нее для участия в работе выборных органов городского

комитета профсоюза с сохранением средней заработной платы (статья 25 Закона о профсоюзах).

9.16 Профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации МАРХИ сотрудников и обучающихся через средства информации, а также оповещает работников о предстоящих мероприятиях.

9.17 Работодатель ежегодно перечисляет профсоюзной организации сотрудников и обучающихся МАРХИ средства на проведение мероприятий, связанных с празднованием:

- Нового года (на приобретение подарков для детей), а также на проведение Новогоднего вечера для работников МАРХИ;
- Международного женского дня 8 марта;
- Дня Победы 9 мая;
- На организацию культурно-массовой, физкультурной и спортивной работы со студентами.

ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ

Первичная профсоюзная организация
сотрудников и студентов МАРХИ
(ППО МАРХИ)

ФГБОУ ВПО «Московский
архитектурный институт (государственная
академия)»

Адрес: г.Москва, ул. Рождественка, д. 11/4,
корпус 1, строение 4

Адрес: г.Москва, ул. Рождественка, д. 11/4,
корпус 1, строение 4

Председатель ППО МАРХИ

Ректор МАРХИ

В.М. Черная

(подпись, печать)

Д.О. Швидковский



Всего пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 102
сто два листов.

Подпись:

Савицкий

(Д.О. Савицкий)

Савицкий

(В.М. Черная)

Черная

30 июля 2014

