

Принят на конференции
работников и обучающихся МАДИ
17 апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный Государственный технический университет (МАДИ)»

на 2018— 2020 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду: _____
** место для штампа, подтверждающего
уведомительную регистрацию*

От работодателя:

И. о. ректора федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования «Московский
автомобильно-дорожный
государственный технический
университет (МАДИ)»

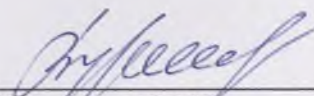


Г.В.Кустарев

17 апреля 2018 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Московский автомобильно-
дорожный государственный технический
университет (МАДИ)»


17 апреля 2018 г

В.М.Гурьянов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее — стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)» (далее - МАДИ)

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель — федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)» (в дальнейшем также ФГБОУ ВО МАДИ, МАДИ), действующий в соответствии с Уставом ФГБОУ ВО МАДИ» (далее — Устав);

представители работодателя — ректор, действующий на основании Устава МАДИ, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники — физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО МАДИ;

профсоюзный комитет — выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО МАДИ (далее — ППО) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее — Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ФГБОУ ВО МАДИ в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза (далее — Профком);

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора — постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения, регламента.

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018—2020 годы (далее — Соглашение, ОС);

Московское трехстороннее соглашение на 2016—2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и

московскими объединениями работодателей (далее — Московское трехстороннее соглашение);

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя — ректора ФГБОУ ВО МАДИ;

работники МАДИ в лице их представителя — первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель ППО.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАДИ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, исключая филиалы. В филиалах МАДИ могут заключаться собственные Коллективные договоры (ст. ст. 40,43 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников МАДИ под личную подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты МАДИ, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также затрагивающие права работников МАДИ, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников.

При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профкома, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в МАДИ, и в срок не позднее 7 дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников — внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности МАДИ).

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МАДИ, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 7 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МАДИ по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае принятия локальных нормативных актов МАДИ в части, улучшающей положение работников МАДИ по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют нормы указанных локальных нормативных актов.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты МАДИ, бережно относиться к имуществу МАДИ и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации МАДИ, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в МАДИ.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МАДИ:

учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в сфере образования 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 МАДИ, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития МАДИ;

участие в разработке и принятии Коллективного договора;

другие формы, определенные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами МАДИ.

1.17. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения авторитета МАДИ и социально-экономического развития его коллектива.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре (эффективном контракте) должны быть конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

2.4. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца, и заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение (ст. 74 ТК РФ). При переводе работника с трудового договора на эффективный контракт, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем до введения в МАДИ эффективного контракта, при заключении дополнительного соглашения, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки

эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки, сроком, на который заключается эффективный контракт, является срок заключения трудового договора.

2.5. Трудовой договор с работниками МАДИ заключается, как правило, 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.

2.6. С научно-педагогическими работниками трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.7. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника 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.

2.8. Проведение аттестации педагогических работников в МАДИ в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с Профкомом.

Работодатель обязуется:

2.9. Осуществлять прием работников на должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу на условиях внешнего совместительства только в том случае, когда преподаватели, для которых МАДИ является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме.

При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда предоставлять преимущество штатным работникам МАДИ.

2.10. Устанавливать предельную индивидуальную годовую норму учебной нагрузки педагогического работника в объеме 900 часов с учетом мнения Профкома.

Учебная аудиторная работа, выполняемая преподавателями сверх своих индивидуальных планов, оплачивается дополнительно.

2.11. Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности. При

распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, находящимся в штате МАДИ.

2.12. Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий и не допускать наличие более одного свободного от учебных занятий промежутка в расписании в один день.

Промежутки между учебными занятиями более 3 часов считаются простоем по вине работодателя и оплачиваются в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.13. Не планировать работу преподавателей с обучающимися в воскресные и нерабочие праздничные дни.

В случае если преподаватель был привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, компенсация рассчитывается исходя из часовой ставки (части должностного оклада) за час работы. При этом если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, оплата производится в размере не менее одинарной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то работодатель должен компенсировать работу в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

2.14. Не допускать в расписании преподавателя работу в один день в разных корпусах МАДИ (либо не более одного перехода из корпуса в корпус).

2.15. Предоставлять научным работникам один свободный день в неделю для методической и научной работы.

2.16. Знакомить каждого педагогического работника с объемом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее 1 июля текущего года.

2.17. Создавать условия для профессионального роста работников, предоставляя возможность повышения квалификации по профилю преподаваемой дисциплины не реже одного раза в три года в объеме 16 часов.

2.18. Принимать с учетом мнения Профкома все решения, связанные с сокращением численности или штата работников, а также изменением условий труда работников.

2.19. Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с п. 8.6.1. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников МАДИ:

сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней; увольнение 10 и более процентов работников МАДИ в течение 90 календарных дней. (п. 8.6.1 ОС)

2.20. Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ):

инвалидов I-II групп;

совмещающих работу с обучением в образовательной организации, при направлении на обучение работодателем;

впервые поступивших на работу по полученной специальности (п. 8.7. ОС);

одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 18 лет;

работников, имеющих на содержании инвалидов;

проработавших в МАДИ более 25 лет;

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) (п. 8.7. ОС).

Не допускать в случае сокращения численности или штата работников в течение года одновременного увольнения работников МАДИ, которые являются членами одной семьи.

2.21. При сокращении численности или штата работников, трудовые договоры со штатными работниками могут быть расторгнуты только после расторжения трудовых договоров с совместителями и работниками, привлеченными к трудовой деятельности на условиях почасовой оплаты.

2.22. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам из числа учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

2.23. Не производить увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников в течение учебного года.

2.24. Расторгать трудовой договор с работником-членом Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с предварительного согласия Профкома.

2.25. Выплачивать работнику дополнительное выходное пособие в размере 100% от среднемесячной заработной платы при увольнении по инвалидности.

2.26. Выплачивать работнику дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы в случае его отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 4.2. ОС).

2.27. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выплачивать дополнительное выходное пособие работникам, проработавшим в МАДИ длительное время:

от 15 до 20 лет — 50% от среднемесячной заработной платы;

свыше 20 лет — 100% от среднемесячной заработной платы.

Профком обязуется:

2.28. Содействовать созданию благоприятной атмосферы в коллективе, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

2.29. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качества труда.

2.30. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.31. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя с работниками-членами Профсоюза.

Стороны совместно:

2.32. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МАДИ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

3.1. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами МАДИ.

3.2. Устанавливать для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Устанавливать для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю.

Педагогические работники во время, свободное от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией могут находиться вне МАДИ.

3.4. Не планировать женщинам-преподавателям занятия, и женщинам-сотрудницам работу в вечернее время после 21 часа (основание: личное заявление с визой зав. кафедрой или руководителя подразделения).

Женщинам-преподавателям, имеющим детей дошкольного возраста, не планировать занятия по субботам (основание: личное заявление с визой зав. кафедрой).

3.5. Устанавливать ненормированный рабочий день для некоторых работников, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.6. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

3.7. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом мнения Профкома.

3.8. Извещать работника под личную подпись о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.9. Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

Работникам, работающим по совместительству, предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе.

3.10. Разделять отпуск на части или переносить его полностью на следующий рабочий год только с согласия работника.

3.11. Предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение, очередные отпуска по согласованию с руководителем подразделения вне графика отпусков.

3.12. Предоставлять супругам, работающим в МАДИ, при желании право на одновременный уход в отпуск.

3.13. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в размере 5 календарных дней:

работникам с ненормированным рабочим днем

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

3.14. Предоставлять на основании письменного заявления работника дополнительные отпуска без сохранения заработной платы помимо лиц, определенных в ст. 128 ТК РФ следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) — до 5 календарных дней.

Работнику, отправляющему ребенка в первый класс образовательного учреждения, по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 4 недель (в августе — сентябре).

3.15. Предусмотреть возможность предоставления педагогическим работникам дополнительного отпуска сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с сохранением места работы (должности).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом МАДИ.

Объем учебной нагрузки сохраняется при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации МАДИ.

Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей университета может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает Ректор по рекомендации ученого совета .

3.16. Денежная компенсация за часть неиспользованного в течение года ежегодного оплачиваемого отпуска (для отпусков, превышающих 28 календарных дней) может предоставляться работникам, по письменному заявлению работника за счет соответствующих источников финансирования университета. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается для работников, перечисленных в ч. 3 ст. 126 ТК РФ.

3.17. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Профком обязуется:

3.18. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

3.19. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.20. Информировать трудовой коллектив по вопросам организации отдыха.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников МАДИ, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в МАДИ системой оплаты труда на основании Положения об

оплате труда работников МАДИ, Положения о стимулирующих выплатах и других локальных нормативных актов МАДИ.

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

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются:

за первую половину месяца — 20 число каждого месяца;

за вторую половину месяца — 5 число следующего месяца.

Размер оплаты труда за первую половину месяца не может быть менее 40% должностного оклада.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.6. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников (п. 5.2.2. ОС).

4.7. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации производить индексацию заработной платы работников, зафиксированной в трудовых договорах, на процент индексации фонда оплаты труда.

4.8. При выплате заработной платы выдавать работнику по его запросу расчетный листок с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;
общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

4.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производить следующие выплаты:

при выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей) — устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам (ст. 151 ТК РФ);

при сверхурочной работе оплата производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится не менее чем в двойном размере, либо, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом мнения Профкома (ст. 153 ТК РФ);

при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 154 ТК РФ).

4.10. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный», за звание действительного члена и члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, а также имеющие почетные звания «Профессор МАДИ», «Почетный работник МАДИ», «Международный инженер-педагог», знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей), ветеранам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий и труженикам тыла - в размере 10% от должностного оклада;

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.11. Работникам, заключившим с МАДИ договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается надбавка в соответствии с Положением об оплате труда.

4.12. Работникам могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность

выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в должностные обязанности работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

4.13. Возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.14. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Профком обязуется:

4.15. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), при утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ), при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

4.16. Участвовать в рассмотрении вопросов начисления, индексации заработной платы.

4.17. Информировать трудовой коллектив по вопросам оплаты труда.

Стороны совместно:

4.18. Разрабатывают Положение об оплате труда работников МАДИ, Положение о стимулирующих выплатах и иные локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в МАДИ.

4.19. Участвуют в мониторинге заработной платы работников МАДИ.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание МАДИ. Конкретный размер средств на указанные цели определяется настоящим коллективным договором и уточняется в Соглашении об охране труда (п. 7.2.2 ОС).

5.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (п. 7.2.2 ОС).

5.3. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в МАДИ в соответствии со ст. 212 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 года №438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

5.4. Предусматривать в штатном расписании отдел охраны труда с подчинением непосредственно ректору или первому проректору, должности специалистов по охране труда с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в МАДИ.

5.5. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МАДИ.

5.6. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда с последующим предоставлением компенсационных мер работникам.

5.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, не менее 4% тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ) и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), установленные в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.9. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

5.10. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МАДИ в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

обучение по электробезопасности педагогических работников, обучающихся студентов работе на электрических машинах и приемниках;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования; обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;

обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

5.11. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

5.12. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр (обследование), психиатрическое освидетельствование, обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.13. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

5.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАДИ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в МАДИ, для расследования несчастных случаев на производстве и во время учебного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.16. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ с сохранением за ними на время прохождения осмотра места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

5.17. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным ректором.

5.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению Профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

5.19. Обеспечивать пожарную безопасность в МАДИ в соответствии с нормативными требованиями.

5.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МАДИ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время учебного процесса с участием представителей Профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 229 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным Московским трехсторонним соглашением.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным Московским трехсторонним соглашением, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25%.

5.22. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию

Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (ст. 228 ТК РФ).

5.23. Обеспечивать наличие аптек для оказания первой помощи работникам.

5.24. Обеспечивать место и время для приема пищи работникам МАДИ.

5.25. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере, определенном ст. 157 ТК РФ.

Работники обязуются:

5.26. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами МАДИ.

5.27. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.28. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.29. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также психиатрические освидетельствования в установленном порядке.

5.30. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда ППО о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

5.31. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя МАДИ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.32. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Профком обязуется:

5.33. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда, комиссию по специальной оценке условий труда и др.

5.34. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в МАДИ силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих ППО.

5.35. Заслушивать на заседаниях Профкома отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

5.36. Принимать участие в работе создаваемых в МАДИ коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов МАДИ к новому учебному году;
- по готовности объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса с обучающимися;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

5.37. Профком рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

Стороны совместно:

5.38. Обеспечивают работу в МАДИ коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома.

5.39. Осуществляют совместно с уполномоченными по охране труда ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

5.40. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

5.41. Обеспечивают:

- выборы представителей в формируемый на паритетной основе сторонами комитет по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- уполномоченных ППО по охране труда;

представителей ППО в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке аудиторий, лабораторий, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

5.42. Осуществляют контроль за безопасностью жизнедеятельности в МАДИ, состоянием условий и охраны труда, выполнением Коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

5.43. Контролируют выполнение в МАДИ предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда ППО.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Выделять денежные средства на развитие социальной сферы в размере 2% от внебюджетных средств МАДИ.

6.2. Проводить совместно с Профкомом работу с Правительством г. Москвы, Советом ректоров г. Москвы и Московской области по предоставлению нуждающимся работникам МАДИ жилья.

Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилья по договору социального найма, по месту работы производится по совместному решению Работодателя и Профкома и утверждается распоряжением префекта административного округа.

6.3. Оказывать материальную помощь работникам в оплате медицинских услуг в случаях длительного лечения (сложное стационарное обследование, лечение, операции и т.п.), похорон, пожара, аварии и кражи в соответствии с ежегодно издаваемым приказом по МАДИ и с учетом мнения Профкома.

6.4. Ежегодно выделять 300000 руб. для частичной оплаты путевок на лечение работникам МАДИ. Каждому работнику может быть выделено до 8000 рублей, но не более 50% стоимости путевки. Решение о выделении средств принимает Работодатель по ходатайству комиссии по социальному страхованию.

Оказывать материальную помощь работникам, отправляющим детей в детские оздоровительные лагеря для приобретения путевок в размере 5000 рублей на путевку.

6.5. Оказывать материальную помощь работникам в случае расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с выходом на пенсию при стаже безупречной работы в МАДИ:

свыше 20 лет – в размере 2 должностных окладов,

свыше 30 лет – в размере 3 должностных окладов.

6.6. Оказывать работникам, получившим увечье на производстве по вине Работодателя, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, единовременную материальную помощь в размере 10 минимальных размеров оплаты труда.

6.7. В случае гибели работника на производстве по вине Работодателя принимать на себя организацию похорон в полном объеме и выплачивать членам семьи погибшего помимо предусмотренных законом компенсаций, материальную помощь в размере 5 минимальных размеров оплаты труда.

6.8. Обеспечивать своевременную подготовку документов для оформления пенсий работников.

6.9. Создавать условия для качественного питания работников в необходимом ассортименте в столовых и буфетах. В договорах аренды оговаривать права Работодателя и Профкома на осуществление контроля за качеством питания и состоянием помещений предприятий общественного питания.

6.10. Предоставлять работникам бесплатно спортивный зал для занятий физкультурой и спортом в свободное от учебного процесса время.

6.11. Проводить культурно-просветительскую работу, организуя льготные поездки и экскурсии для работников по историческим местам.

6.12. Осуществлять финансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат МАДИ.

6.13. Предоставлять денежные средства для оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние елки для детей работников.

6.14. Работникам, проработавшим в МАДИ не менее 10 лет, установить к юбилейным датам 50 лет и каждые следующие 5 лет социальные выплаты в размере, определяемом ежегодно издаваемым приказом по МАДИ.

6.15. Информировать трудовой коллектив по вопросам социальной защиты. Стороны совместно:

6.16. Обеспечивают работу комиссии по социальному страхованию, образованной из числа представителей Работодателя и Профкома. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по социальному страхованию МАДИ. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, о порядке и условиях частичной оплаты работникам путевок для санаторно-курортного лечения за счет средств МАДИ, осуществляет контроль за выплатой пособий по социальному страхованию. Решения по использованию средств социального страхования утверждаются Работодателем.

Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании Профкома.

Профком обязуется:

6.17. Осуществлять контроль за расходованием средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссии по обязательному социальному страхованию.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

7.2. Председатель Профкома представляет интересы работников в коллегиальных органах управления МАДИ (п. 2.3.2. ОС).

7.3. Председатель Профкома выдвигается в состав ученого совета МАДИ.

7.4. Представители Профкома включаются в состав ученых советов факультетов, комиссий по аттестации научно-педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и пр.

7.5. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах, Положение о материальной помощи, Соглашение по охране труда и др.).

7.6. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам:

установления систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135 ТК РФ);

введения, замены и пересмотра норм труда (в т. ч. педагогической нагрузки работников) (ст. 162 ТК РФ);

утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);

установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
определения форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

разработки инструкций по охране труда;
расследования несчастных случаев;
расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
выдвижения работников на правительственные награды;
др. вопросы.

7.7. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещения 334 и 347 по адресу: Ленинградский проспект, д.64, главный корпус, оргтехнику, телефоны № 155-03-96 и 155-08-74, а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома (ч. 2 ст. 377 ТК РФ).

7.8. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет ППО членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников-членов Профсоюза не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

При расторжении трудового договора между работником-членом Профсоюза и работодателем и заключении нового трудового договора между работником и работодателем не позднее, чем через 10 дней, работодатель обязуется считать действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов и не требовать от работника писать новое заявление.

7.9. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях МАДИ — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в МАДИ; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (п. 10.3.1. ОС).

7.10. На председателей профсоюзных бюро факультетов, профгруппоргов кафедр и подразделений МАДИ распространяются гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ.

7.11. Работодатель признает работу на выборной должности председателя ППО, а также в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности МАДИ и учитывает ее при поощрении, аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантной должности педагогического работника, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр (п. 10.5. ОС).

7.12. Через средства информации МАДИ Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации МАДИ, оповещать о предстоящих мероприятиях.

7.13. Работодатель освобождает членов Профкома и уполномоченных по охране труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы (п. 10.3.3. ОС).

7.14. Работодатель освобождает внештатных правовых инспекторов труда от основной работы на время обучения и предоставляет не менее 3 часов в месяц для выполнения возложенных на них полномочий с сохранением среднего заработка.

7.15. Работодатель включает Профком в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам, составляющим содержание настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

охраной труда в МАДИ;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАДИ;

по другим вопросам социально-трудового характера.

8.4. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

8.5. Участвовать в формировании в МАДИ системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативных актов МАДИ, содержащих нормы трудового права.

8.6. Содействовать поддержанию нормальной рабочей обстановки в коллективе и предотвращению возникновения коллективных трудовых споров при условии выполнения Коллективного договора.

8.7. Принимать участие в аттестации работников МАДИ на соответствие занимаемой должности.

8.8. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

8.9. Содействовать оздоровлению детей работников МАДИ.

8.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МАДИ.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МАДИ за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

9.2. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

9.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

9.4. Профком отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Стороны совместно:

9.5. Обеспечивают реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.6. Разрабатывают и утверждают решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

9.7. Проводят обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

9.8. Разъясняют положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам МАДИ.

9.9. Представляют другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение _____ дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (ст. 51 ТК РФ).

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора работодатель и Профком доводят содержание Коллективного договора до сведения всех работников МАДИ.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте МАДИ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.2. Каждый вновь принимаемый на работу работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Коллективным договором с учетом изменений и дополнений под личную подпись.

10.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДИ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДИ.

10.5. При реорганизации МАДИ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.6. При ликвидации МАДИ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

10.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.8. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

_____ (указать все приложения).

Приложения:

1. Положение об оплате труда работников МАДИ.
2. Положение о стимулирующих выплатах.
3. Соглашение об охране труда.
4. Положение о системе управления охраной труда.
5. Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день.
7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Список работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты или выплачивается стоимость молока.
9. Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (мыла и другое).
10. Список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы.
11. Список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы.
12. Список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года.
13. Список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем МАДИ.
14. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого

на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

15. Положение о комиссии по охране труда.

16. Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда.

17. Дополнительные социальные гарантии для членов профсоюза.