


Федеральная таможенная служба
Государственное казенное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ ТАМОЖЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

НАЧАЛЬНИК
Российской таможенной академии


В.Б. Мантусов
_____ 2017 г.



ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
профсоюзной организации
Российской таможенной академии


Г.С. Клычкова
_____ 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ТАМОЖЕННАЯ АКАДЕМИЯ»**

**Срок действия коллективного договора
2017–2020**

Люберцы
2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном образовательном учреждении высшего образования «Российская таможенная академия» (далее – Академия). Коллективный договор заключается между работниками Академии и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – законодательство РФ) – статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Российская таможенная академия» в лице начальника Владимира Бадьминовича Мантусова, именуемая далее Работодатель и профсоюзная организация Академии, именуемое далее Выборный профсоюзный орган, – полномочный представитель работников Академии в лице председателя Выборного профсоюзного органа Галины Семеновны Клычковой.

1.3. Настоящий Коллективный договор составлен на основании Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о труде, Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.4. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Академии для обеспечения эффективной работы Академии, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.5. Основу настоящего Коллективного договора составляет партнерство в сфере труда, направленное на решение задач, стоящих перед Академией.

Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать взаимоприемлемых решений путем переговоров.

1.6. Выборный профсоюзный орган поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Академии (Приложение № 1).

1.7. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников Академии независимо от членства в профсоюзе, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству.

1.8. Настоящий Коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.9. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Академии могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы

трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников Академии по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.11. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Стороны обязаны не позже чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора провести переговоры по продлению или заключению нового коллективного договора.

1.13. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к Коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

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

1.15. В месячный срок после подписания настоящего Коллективного договора его содержание доводится до всех работников Академии. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

1.16. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, обладающих равной юридической силой.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу

2.1.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок (не более пяти лет). Срочный трудовой договор заключается в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.1.2. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом Академии, например, конкурсный отбор, выборы и т.д.

2.1.3. Заключению трудового договора на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением деканов факультетов

и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научного и педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (далее – педагогический работник) предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с научными и педагогическими работниками определяется действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Академии и иными локальными нормативными актами Академии.

2.1.4. Заключению трудовых договоров с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Академии и иными локальными нормативными актами Академии.

2.1.5. С проректорами, проректорами-директорами филиалов, главным бухгалтером Академии заключается срочный трудовой договор сроком не более пяти лет в порядке, установленном законодательством РФ (статья 59 ТК РФ).

2.1.6. Срок окончания срочного трудового договора, заключенного с проректорами Академии, проректорами-директорами филиалов не может превышать срок окончания полномочий начальника Академии (статья 332 ТК РФ).

2.1.7. При оформлении приема на работу вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Академии, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.8. Для лиц, поступающих на работу, может быть установлен испытательный срок. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (статья 70 ТК РФ).

2.2. Рабочее время. Режим рабочего времени

2.2.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

2.2.2. Режимы рабочего времени в Академии устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников (за исключением педагогических работников) Академии не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогического работника устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки.

1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам Академии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ).

2) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности (ст. 350 ТК РФ).

2.2.4. Режим ненормированного рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников, которые при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени на основании приказа Академии с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.2.5. По соглашению сторон сменная работа может устанавливаться для отдельных работников:

– административно-хозяйственного отдела;

– жилищно-бытового отдела;

– отдела эксплуатации энергосистем;

– отдела эксплуатации тепловых установок;

– врачебного здравпункта;

– учебной лаборатории физкультурно-оздоровительной работы кафедры физической подготовки;

– отдела охраны труда, чрезвычайных ситуаций и оперативной службы;

– автотранспортного отдела.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную

работу персонала сменами равной продолжительности. Переход из одной смены в другую определяется графиком сменности и осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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

2.2.7. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

2.2.8. Работники Академии могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, установленных ТК РФ, только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.2.9. Работники Академии могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) начальника Академии в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, или 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в установленном законодательством порядке.

2.2.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ)

2.2.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих структурных подразделениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется

предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

2.3. Отпуска работников

2.3.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (статьи 114, 115 ТК РФ).

Отдельным категориям работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными локальными нормативными актами Академии.

Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

доктора наук – 56 календарных дней;

кандидата наук – 42 календарных дня.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями.

2.3.2. О времени начала отпуска работника Академии извещают под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

2.3.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Академии.

Если работнику 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 в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Академии, 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.

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

труда (статья 124 ТК РФ).

2.3.4. Женам военнослужащих отпуск предоставляется одновременно с супругом в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.3.6. Работодатель вправе по письменному заявлению работника Академии заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных законодательством Российской Федерации).

2.3.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляется ежемесячно четыре дополнительных выходных дня с сохранением средней заработной платы, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (статья 262 ТК РФ).

2.3.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день представляется работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

2.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется медицинским

работникам следующей продолжительностью:

- 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- 14 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

2.3.10. Лицам, работающим во Владивостокском филиале, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью 8 календарных дней.

2.3.11. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии с федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

2.3.12. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в установленном законодательством порядке.

2.3.13. По письменному заявлению работников Академии предоставляется право на отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с 124 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – 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 5 календарных дней;

- день знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, учащегося младших классов (1–4 класс);

- в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.3.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.3.16. При увольнении работникам Академии выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Прекращение (расторжение) трудового договора

2.4.1. Прекращение или расторжение договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в статьях 71,77-84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно – по основаниям статьи 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям статьи 288 ТК РФ.

2.4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Академии и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу либо имеющиеся у него вакансии в данной местности не менее двух раз: первый – до истечения первого месяца со дня уведомления работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников; второй – в день увольнения.

2.4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.5. Дополнительное профессиональное образование

2.5.1. Дополнительное профессиональное образование штатных педагогических и научных работников Академии проводится не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы.

Реализация дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) других категорий работников и сотрудников может осуществляться по согласованию с работодателем, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы.

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

2.5.2. Предоставляются гарантии и компенсации работникам и сотрудникам Академии, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173–176 ТК РФ.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Академии осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Российской таможенной академии и филиалов (Приложение № 2) в пределах фонда оплаты труда работников.

3.2. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад (тарифную ставку), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (тарифных ставок), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ФТС России.

3.3. Конкретные размеры тарифных ставок работников по профессиям рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Академии устанавливаются в соответствии с разделом III «Порядок установления должностных окладов (тарифных ставок) работникам» Положения об оплате труда работников Российской таможенной академии и филиалов.

При установлении конкретных размеров должностных окладов работникам учитываются требования к квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. В Академии устанавливаются единые сроки выплаты заработной платы. Руководство Академии обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц в следующие сроки (при своевременном поступлении бюджетного финансирования):

- за первую половину месяца – 16-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 1-го числа следующего за расчетным месяцем.

3.5. Срок выдачи расчетных листов работнику с указанием всех видов начислений и удержаний производится не позднее дня выдачи заработной платы (статья 136 ТК РФ).

3.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

3.9. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.10. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется средняя заработная плата и место работы.

3.11. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) работникам производится повышенная оплата труда по сравнению с работой в нормальных условиях из расчета 35% должностного оклада (тарифной ставки), за каждый час работы в ночное время. Повышенная оплата труда за работу в ночное время устанавливается приказом Академии.

3.12. Работникам производится оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

3.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.14. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и ФТС России.

3.15. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет 50% размера должностного оклада (тарифной ставки) работника за фактически отработанное время.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

4.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам и обучающимся в Академии.

4.2. Выделение служебного жилья, находящегося на балансе Академии, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами ФТС России.

4.3. Обеспечиваются права работников Академии на обязательное социальное страхование и осуществляется обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством.

4.4. Осуществляется страхование работников Академии (членов профсоюза) от несчастных случаев на производстве, а также от несчастного случая во время следования на работу и с работы. Членам профсоюза, пострадавшим от несчастного случая, выплату осуществляет Московская городская организация профсоюза.

4.5. Осуществляется распределение путевок на санаторно-курортное лечение работникам из числа лиц, указанных в Федеральных законах от 30.06.2002 № 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)», от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

4.6. Ежегодно Выборный профсоюзный орган разрабатывает план культурно-просветительных мероприятий для работников Академии, который согласовывается с Работодателем.

4.7. Спортивная и культурно-досуговая база Академии используется для повышения культурного уровня и развития творческих способностей работников, формирования у них здорового образа жизни, совершенствования духовных и физических качеств.

4.8. Выборным профсоюзным органом закупаются новогодние подарки для детей работников Академии (членов профсоюза) и детей студентов очной формы обучения из средств, полученных от перечисления членских профсоюзных взносов.

4.9. Обеспечение питанием работников осуществляется (на платной основе) через организацию работы на территории Академии столовой.

4.10. Работникам Академии (членам профсоюза) из членских профсоюзных взносов оказывается материальная помощь в связи с:

- юбилейной датой (50 лет и далее через каждые пять лет);
- рождением ребенка;
- вступлением в брак;
- погребением близкого родственника;
- тяжелым материальным положением;
- на посещение больного.

4.11. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокий профессионализм и за другие достижения в работе в Академии применяются следующие виды поощрений:

- благодарность;
- почетная грамота;

- денежная премия;
- ценный подарок.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

4.12. Работодателем исполняются иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязуется выполнять требования действующего законодательства, в том числе обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов.

Требования к условиям труда определяется законодательством РФ и иными трудовыми актами РФ.

При обращении работника или структурного подразделения Выборный профсоюзный орган выносит на рассмотрение Работодателю предложения по устранению нарушений условий труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке, принимает меры по устранению замечаний.

Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав, дополнительные гарантии закреплены в статьях 219–225 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Работодатель и Выборный профсоюзный орган в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую входят представители обеих сторон.

5.3. Работодатель обязан обеспечить проведение, а работники обязаны проходить в соответствии со статьями 212, 213 ТК РФ:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, а для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта и осуществлением социально значимых работ (оказанием соответствующих услуг) – жилищно-бытовое обеспечение, медицинская и образовательная деятельность, для определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний;

- обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), занятые в отдельных видах деятельности, с целью определения пригодности к работе в соответствующих условиях не реже одного раза в пять лет;

– внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

– предрейсовые (предсменные) и послерейсовые (послесменные) медосмотры, время прохождения которых включается в рабочее время.

Предусмотренные настоящим пунктом медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Работники без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия медицинских противопоказаний, к исполнению ими трудовых обязанностей работодателем не допускаются (отстраняются от работы).

5.4. В целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности работодателем проводится специальная оценка условий труда на предмет соответствия рабочих мест государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При наличии мотивированных предложений Выборного профсоюзного органа работодатель должен провести внеплановую специальную оценку условий труда.

5.5. Работодатель проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями 227–231 ТК РФ.

5.6. Работодатель осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, проводит противопожарную пропаганду.

5.7. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

5.8. Работники Академии обязаны проходить не реже чем 1 раз в 3 года проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

5.9. Работники обязуются:

– добровольно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила трудового распорядка Академии и трудовую дисциплину;

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

– бережно относиться к имуществу Академии, незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Академии;

– обеспечивать на рабочем месте режим экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим;

– строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Академии.

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

5.10. Выборный профсоюзный орган обязуется:

– способствовать реализации принимаемых администрацией мер по улучшению условий труда;

– содействовать соблюдению нормативов по охране труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Академии;

– осуществлять общественный контроль состояния охраны труда;

– всемерно содействовать укреплению трудовой дисциплины.

5.11. Работодатель за свой счет обеспечивает работников нижеперечисленных структурных подразделений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в зависимости от вида деятельности специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными действующим законодательством нормами бесплатной выдачи:

– административно - хозяйственного отдела;

– автотранспортного отдела;

– жилищно-бытового отдела;

– отдела эксплуатации энергосистем;

– отдела эксплуатации тепловых установок;

– врачебного здравпункта;

– библиотечно-информационного центра;

– отдела документационного обеспечения;

– отдела культурно-просветительной работы.

При выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности. При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, или типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

С учетом финансово-экономического положения и мнения Выборного профсоюзного органа работодатель имеет право устанавливать локальными нормативными актами:

– нормы бесплатной выдачи СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников на рабочих местах;

– замену вида СИЗ на аналогичный равноценно защищающий от опасных и вредных производственных факторов, особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу сертифицированных СИЗ, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель способствует деятельности Выборного профсоюзного органа в решении задач настоящего Коллективного договора.

6.2. Работодатель представляет Выборному профсоюзному органу по его запросу информацию, непосредственно затрагивающую интересы работников (статья 53 ТК РФ).

6.3. Работодатель производит удержание ежемесячных членских профсоюзных взносов, в размере не менее одного процента от заработной платы (должностной оклад, премия по итогам работы за месяц (25 %), ежемесячное денежное поощрение (65 %)), безналичным путем через бухгалтерию Работодателя на основании письменного заявления работника, и перечисляет на расчетный счет Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

6.4. Работодатель обеспечивает работу Выборного профсоюзного органа по адресу: Комсомольский проспект, д. 4, г. Люберцы, Московская область:

– предоставляет помещения для проведения профсоюзных собраний и конференций;

– автотранспорт по заявке Выборного профсоюзного органа;

– площади на стенах в коридорах для размещения информационных стендов.

6.5. Члены Выборного профсоюзного органа, избранные в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Академии.

6.6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, профорги, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников до 3-х часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3-х рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы.

Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением 100% заработной платы по основной работе.

6.7. Работа в качестве председателя Выборной профсоюзной организации и в составе ее Выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Академии и принимается во внимание при поощрении работников Академии, в том числе и ведомственными наградами.

6.8. Работодатель при наличии финансовых возможностей в целях патриотического воспитания выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу из средств федерального бюджета для организации и проведения мероприятий для студентов.

6.9. Работодатель включает профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

7. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1. В соответствии с Уставом Академии избирается комиссия по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя и Выборного профсоюзного органа.

7.2. Коллективные трудовые споры разрешаются Работодателем и Выборным профсоюзным органом посредством простых переговоров, а в случае невозможности их разрешения – согласно главе 61 ТК РФ.

7.3. Соблюдается установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, при этом используются все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Работники, Работодатель и Выборный профсоюзный орган обязаны соблюдать Коллективный договор.

8.2. Выборный профсоюзный орган обязуется:

– регулярно проводить контроль выполнения Коллективного договора и его разделов;

– содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Академии в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, в том числе:

– при составлении графиков сменности (статья 103);

– при утверждении графика отпусков (статья 123);

– при установлении различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (статья 144);

– при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162);

- при утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (статья 190);
- при утверждении инструкций по охране труда для работников (статья 212).

8.4. Представители Выборного профсоюзного органа включаются в состав:

- Ученого совета Академии (по результатам выборов на Конференции работников и обучающихся Российской таможенной академии);
- комиссий, регулирующих социально-трудовые отношения работников Академии.

8.5. Работодатель, Выборный профсоюзный орган и уполномоченные ими лица за неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по Коллективному договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору, и т.п.

8.7. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по настоящему Коллективному договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего Коллективного договора или его корректировки.

ВНЕСЕНО:

Председатель профсоюзной организации

Г.С. Клычкова

СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор (по учебной работе)

Е.В. Лобас

Проректор (по научной работе)

О.Г. Карпович

Проректор (по общим вопросам)

В.Е. Оплетин

Проректор (по финансово-экономическим
вопросам)

П.А. Борисов

Проректор (по административно-
хозяйственной работе)

Н.Н. Тихонов

Проректор (по международным связям)

А.В. Клоченко

Начальник отдела кадров

О.А. Шевченко

Начальник юридического отдела

А.А. Кулаков