

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2015-2018 годы

От работодателя:

Ректор Федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего профессионального
образования «Московский
автомобильно-дорожный
государственный технический
университет (МАДИ)»

_____ В.М.ПРИХОДЬКО
«__» _____ 2013 г.

От работников:

Первичная профсоюзная организация
работников Федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Московский автомобильно-дорожный
государственный технический
университет (МАДИ)»
Председатель

_____ В.М.ГУРЬЯНОВ
«__» _____ 2013 г. протокол № ____

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)» (далее - МАДИ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДИ.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами для определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДИ. Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий для деятельности МАДИ; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы МАДИ.

Все положения настоящего в части использования финансовых и материальных ресурсов реализуются в рамках утвержденного ректором плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель – МАДИ в лице ректора В. М. Приходько (далее по тексту – Работодатель) и работники МАДИ в лице их полномочного представителя - профсоюзного комитета работников (далее по тексту – Профком).

1.1.2. Работники МАДИ поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

1.1.3. Профком в соответствии со ст. 29 ТК РФ выступает полномочным представителем членов профсоюза и других работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении МАДИ и рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

1.1.4. Работодатель признает Профком работников МАДИ единственным полномочным представителем работников в указанных вопросах.

1.1.5. После подписания Коллективного договора Работодатель издает приказ о назначении ответственных со стороны Работодателя за исполнение отдельных обязательств настоящего договора.

1.1.6. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, сторонами самостоятельно, а также соответствующими органами по труду.

1.1.7. Профком и Работодатель обеспечивают проведение на общем собрании работников не реже одного раза в год отчета о ходе выполнения Коллективного договора.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и

отдыха, гарантии, компенсации и льготы работникам, представляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами.

1.2.2. В коллективный договор также включены нормы законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для деятельности коллектива и социально-экономического развития МАДИ с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед вузом, а также для повышения уровня жизни научно-педагогических и других работников.

1.2.4. Работники МАДИ обязуются добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего распорядка МАДИ, трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу МАДИ и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МАДИ. Обеспечивать сохранность вверенных работникам технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов.

1.2.5. Профком обязуется оказывать помощь Работодателю и коллективу в целом в сплочении научно-педагогических и других работников вокруг важнейших задач развития всех направлений деятельности МАДИ; способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений; представлять и защищать интересы научно-педагогических и других работников в ученых советах МАДИ и факультетов при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем, по желанию работников представлять их интересы в индивидуальных и коллективных спорах, вносить на рассмотрение Работодателя вопросы, связанные с несоблюдением положений Коллективного договора, других локальных нормативных актов, и добиваться их решения.

1.2.6. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Отраслевого соглашений, Московского трехстороннего соглашения (ст. 48 ТК РФ).

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАДИ, исключая филиалы. В филиалах МАДИ могут заключаться собственные Коллективные договоры (ст. ст. 40,43 ТК РФ).

1.3.2. Мероприятия, осуществляемые Профкомом из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.4.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 года.

1.4.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.4.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.4.4. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Генеральным, Отраслевым соглашениями и настоящим Коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица, перечисленные в ст. 331 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора знакомить работника с Правилами внутреннего распорядка, Положением о защите персональных данных работника, Положением об оплате труда работников МАДИ, Уставом Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ) и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

При оформлении трудового договора непосредственный руководитель обязан знакомить вновь принимаемого работника с должностной инструкцией, условиями труда и условиями оплаты труда.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 и ст. 67 ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре преподавателя МАДИ указывается наименование: кафедры, факультета. Объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается на учебный год в его индивидуальном плане.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ). Условия заключения срочного трудового договора определены ст. 59 ТК РФ.

2.6. Замещение должностей научно-педагогических работников производится по срочному трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. При замещении должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей деканов факультетов и заведующих кафедрами, заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу. Положение о порядке замещения научно-педагогических должностей утверждается в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти. Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов на эти должности определяется уставом МАДИ.

2.7. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену, пересмотр норм труда принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома. О введении новых норм оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.8. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники МАДИ.

2.9. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, решаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении

численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. ст. 82, 180 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились считать массовым увольнением в соответствии с Отраслевым соглашением сокращение численности или штата работников МАДИ в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В соответствии со ст. 82 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.11. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников, в первую очередь, расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

2.12. Увольнение работника - члена профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.13. Помимо работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также работники:

- инвалиды I-II групп,

- матери, имеющие детей-инвалидов,

- члены профсоюзной организации МАДИ.

2.14. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника ввиду недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.15. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата на основании личного заявления предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

2.16. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации работников в порядке, установленном законодательством.

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 190 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников, работающих на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Для инвалидов 1-2 групп, работающих на полную ставку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

3.4. Для педагогических работников, работников факультетов, кафедр, библиотеки, персонала других подразделений, обслуживающих учебный процесс, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. Для работников подразделений, не связанных с обеспечением

учебного процесса, Правилами внутреннего распорядка устанавливается пятидневная рабочая неделя.

3.5. Работодателем ежегодно устанавливается на основании решения ученого совета МАДИ и с учетом мнения Профкома предельная индивидуальная годовая норма аудиторной нагрузки педагогического работника.

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

3.6. Каждому преподавателю до начала учебного года заведующим кафедрой должен быть утвержден его индивидуальный план на новый учебный год, включающий все виды нагрузки. Индивидуальный план работы заведующего кафедрой утверждается деканом факультета.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома) в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАДИ (ст. 113 ТК РФ).

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.9. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней на другие дни допускается по постановлению Правительства Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

3.10. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 123 ТК РФ).

3.11. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

3.12. С письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома в исключительных случаях допускается перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска (ст. 124 и 125 ТК РФ).

3.13. Работникам, имеющим путевки на лечение, могут быть с согласия Работодателя предоставлены очередные отпуска по личному письменному заявлению вне графика отпусков.

3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.15. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) должно переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения своих трудовых обязанностей. Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласовав его с работником (ст. 124 ТК РФ).

3.16. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за счет внебюджетных средств МАДИ как дополнительная мера социальной защиты (ст. 116 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, - 10 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям - 14 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 - 4 классы), - 1

день в первый день каждого учебного года;

- работникам в случае регистрации брака, рождения ребенка или смерти члена семьи - 5 календарных дней.

3.17. Работнику согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой день прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

3.18. Работодатель (на основании письменного заявления работника) обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одиноким матерям до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ).

3.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные отпуска либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и «Положением об оплате труда работников МАДИ». Положение принимается решением Ученого совета МАДИ по согласованию с Профкомом и утверждается приказом Ректора. Оно является неотъемлемой частью Коллективного договора.

4.2. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Должностной оклад и все виды доплат, надбавок и поощрительных выплат к должностным окладам и ставкам предельными размерами не ограничиваются.

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. Структурным подразделениям и филиалам фонд оплаты труда (ФОТ) устанавливается с учетом утвержденных приказом Ректора штатных расписаний и локальных нормативных актов МАДИ.

4.4. При индексации фонда оплаты труда на основании законодательных или нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат), кроме случаев, когда выплата определяется законодательными актами Российской Федерации.

4.5. При выплате заработной платы Работодатель представляет работнику в письменной форме информацию:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока собственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.6. Доплата работникам за совмещение профессии и расширение зон обслуживания согласно ст. 151 ТК РФ производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 20% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время сверх оклада (ст. 154 ТК РФ и постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554).

4.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

4.9 Оплата труда работникам, заменяющим заболевших, производится за увеличение объема работы в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии обязательного и своевременного представления сведений подразделением и оформленных листков временной нетрудоспособности. Оплата производится из средств экономии фонда оплаты труда соответствующего подразделения.

4.10. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются компенсационные выплаты в размере от 4% до 12% должностного оклада, а на работах с особо вредными и опасными условиями труда - от 16% до 24% должностного оклада в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Выплата работникам назначается на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития России № 342н от 26 апреля 2011 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

4.11. 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.

4.12. 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 круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

4.13. Работникам к юбилейным датам устанавливается социальная выплата. К юбилейным датам относится возраст:

Для мужчин - 50, 60, 70 и далее через каждые пять лет, Для женщин - 50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет.

4.14. В случае расторжения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом работника на пенсию, Работодатель оказывает ему материальную помощь при стаже безупречной работы в МАДИ:

- свыше 20 лет – в размере 2 должностных окладов,
- свыше 30 лет – в размере 3 должностных окладов.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы по вине Работодателя на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на рабочем месте) на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.16. Работодатель один раз в полугодие информирует работников МАДИ об источниках поступления, размерах, расходовании финансовых средств и нормативах, применяемых для начисления заработной платы.

РАЗДЕЛ 5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства обеспечения безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с ТК РФ. Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда, заключаемом с Профкомом ежегодно.

5.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего дня с момента сделанного запроса.

5.3. В соответствии со ст. 212 ТК РФ в МАДИ проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. Порядок и сроки проведения аттестации устанавливаются комиссией, в которую входят представители Работодателя и Профкома.

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

5.5. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными

- условиями труда, производится в том числе на базе поликлинического отделения МАДИ и лечебно-оздоровительного объединения МАДИ.
- Медицинские осмотры, обучение санитарному минимуму проводятся за счет средств Работодателя.
- 5.6. Работодатель обеспечивает выдачу бесплатно молока в количестве 0,5 литров в день или других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ).
- 5.7. Работодатель выдает бесплатно специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ).
- 5.8. Работодатель обеспечивает ежегодное обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).
- 5.9. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.
- 5.10. Работодатель и Профком проводят два раза в год административно-общественный контроль обеспечения безопасности труда и средств пожаротушения во всех подразделениях МАДИ.
- 5.11. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88. При понижении температуры ниже нормы (18°C) Работодатель по предоставлению Профкома может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы, а также отменять проведение занятий в аудиториях, где тепловой режим или освещенность не соответствует норме.
- 5.12. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей в соответствии с «Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда».
- 5.13. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.
- 5.14. В МАДИ создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома.
- 5.15. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.
- 5.16. Работодатель и Профком организуют мероприятия по подготовке к зиме, в том числе работы по утеплению помещений.
- 5.17. Работодатель включает представителей технической инспекции труда профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссий по расследованию несчастных случаев.
- 5.18 Профком осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

- 6.1. Работодатель обеспечивает своевременную подготовку документов для оформления пенсий работников.
- 6.2. Работодатель обеспечивает возможность регулярного прохождения работниками бесплатных профилактических медицинских осмотров и флюорографии.
- 6.3. В МАДИ действует комиссия по социальному страхованию, образованная из числа представителей Работодателя и Профкома, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по социальному страхованию МАДИ.
- 6.4. Расходование средств социального страхования проводится на основании соответствующей сметы, утвержденной филиалом Фонда социального страхования.
- 6.5. 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 выполнению сметы и использованию средств социального страхования утверждаются Работодателем.
- 6.6. Работодатель обязуется 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.
- 6.7. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании Профкома.
- 6.8. Работодатель решает вопросы содержания, сохранения и развития объектов социальной сферы за счет средств МАДИ с учетом мнения Профкома.
- 6.9. Внебюджетные средства, выделяемые на социальные нужды работников, расходуются с учетом предложений Профкома.
- 6.10. Работодатель создает условия для качественного питания работников в необходимом ассортименте в столовых и буфетах. В договорах аренды оговариваются права Работодателя и Профкома на осуществление контроля за качеством питания и состоянием помещений предприятий общественного питания.
- 6.11. Для оказания социальной поддержки работникам и снижения стоимости питания в МАДИ работодатель обязуется обеспечить дальнейшую материальную поддержку комбината питания МАДИ.
- 6.12. Работодатель и Профком, исходя из финансовых возможностей, оказывают материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, заболевания и т.п.).
- 6.13. Работодатель совместно с Профкомом проводит работу с Правительством г. Москвы, Советом ректоров г. Москвы и Московской области по предоставлению нуждающимся работникам МАДИ жилья.
- 6.14. 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.
- 6.15. Работодатель и Профком, исходя из финансовых возможностей, оказывают содействие садоводческим товариществам МАДИ в освоении садовых участков.
- 6.16. Работодатель обязуется представлять работников к награждению различными знаками отличия за долголетний и добросовестный труд.
- 6.17. Работодатель обязуется выделять транспортные средства работающим

инвалидам для их хозяйственно-бытовых нужд.

6.18. Работодатель обязуется организовать на базе лечебно-оздоровительного объединения МАДИ и здравпункта систему дополнительных медицинских услуг для работников (обследование, физиопроцедуры, стоматологическое лечение, консультации специалистов и пр.).

6.19. Работникам, получившим увечье на производстве по вине Работодателя, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, Работодатель обязуется оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 минимальных размеров оплаты труда.

6.20. В случае смерти работника МАДИ Работодатель оказывает материальную помощь членам семьи в размере 5 минимальных размеров оплаты труда.

6.21. В случае гибели работника на производстве по вине Работодателя Работодатель принимает на себя организацию похорон в полном объеме и выплачивает членам семьи погибшего помимо предусмотренных законом компенсаций, материальную помощь в размере 12 минимальных размеров оплаты труда.

6.22. Профком оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.23. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам, отправляющим детей в детские оздоровительные лагеря для приобретения путевок в размере 5000 рублей на путевку.

6.24. Работодатель и Профком организуют для работников диетическое питание на базе санатория-профилактория МАДИ. На диетическое питание направляются работники при наличии справки медицинского учреждения. Количество и порядок предоставления путевок определяются по соглашению Сторон.

6.25. Профком в целях осуществления общественного контроля за организацией питания работников и студентов, улучшения санитарно-технического состояния предприятий питания и торговли, повышения качества питания и культуры обслуживания обязуется создать совместно с профкомом студентов комиссию общественного контроля за работой предприятий торговли и общественного питания.

6.26. Работодатель и Профком организуют работу по формированию системы предоставления льготных лечебно-оздоровительных услуг для преподавателей и работников МАДИ с использованием базы структурных подразделений МАДИ – филиалов, представительств, учебных центров.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

7.2. Профком МАДИ представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации.

7.3. Члены Профкома входят в состав комиссий по социальному страхованию,

трудовым спорам, охране труда и т. д.

7.4. Председатель первичной профсоюзной организации представляет интересы работников, принимая участие в работе коллегиальных органов управления МАДИ (ст. 29, 52 ТК РФ).

7.5. Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту) (ст. 53 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется заблаговременно представлять Профкому проекты нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 8, 82, 370-373 ТК РФ).

7.7. Работодатель с учетом мнения Профкома издает приказы и распоряжения по следующим вопросам (ст. 8 ТК РФ):

- установление форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление компенсационных выплат к заработной плате за работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижение на правительственные награды;
- другие вопросы по соглашению сторон.

7.8. Не допускается сдача в аренду помещений, используемых для социальных нужд.

7.9. Профком осуществляет следующие мероприятия по реализации обязательств настоящего договора:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых работников и их детей;
- подготовка ходатайств Работодателю о материальной помощи на частичную оплату путевок на лечение работникам совместно с комиссией социального страхования;
- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников, организация новогодней елки в МАДИ, приобретение билетов на новогодние елки в другие организации;
- культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия за счет средств профсоюзной организации;
- оказание материальной помощи из средств профсоюзной организации нуждающимся членам профсоюза.

7.10. Работодатель представляет в безвозмездное пользование Профкому работников МАДИ помещения 334 и 347 главного корпуса, оргтехнику, телефоны № 155-03-96 и 155-08-74, а также другие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

7.11. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации работников МАДИ принадлежащие Работодателю либо арендованные ей здания, сооружения, помещения и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ).

7.12. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.

Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не могут производиться без предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона Российской Федерации о профсоюзах).

7.13. На профгруппировки факультетов, кафедр, лабораторий МАДИ распространяются гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ.

7.14. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Закона Российской Федерации о профсоюзах).

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

7.16. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома работников МАДИ членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их письменным заявлениям (при приеме на работу или вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

7.17. Работодатель проводит совместно с профсоюзной организацией мероприятия, связанные с празднованием:

- Нового года (приобретение подарков для детей, проведение Новогоднего вечера для работников);
- Международного женского дня 8 марта;
- Дня Победы 9 мая;
- юбилейных дат.

7.18. На освобожденных и штатных работников профсоюзной организации работников МАДИ распространяются все социальные льготы, предусмотренные для работников МАДИ (ст. 26 Закона Российской Федерации о профсоюзах).

7.19. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору (ст. 29 ТК РФ).

7.20. Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.21. Профком обязуется в случае возникновения трудовых споров между Работодателем и работниками МАДИ способствовать объективному их решению.

7.22. Профком обязуется обеспечить возможность получения членами профсоюза юридической консультации, в том числе при заключении трудовых договоров.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Форма трудового договора с работником МАДИ.
2. Форма трудового договора с преподавателем МАДИ.

3. Форма трудового договора с научным работником.
4. Положение об оплате труда работников МАДИ.
5. Положение о комиссии по социальному страхованию МАДИ.
6. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на получение бесплатной одежды, специальной обуви.
7. Перечень профессий и должностей, дающих работникам МАДИ право на получение молока в связи с вредными условиями труда.
8. Соглашение по охране труда.

КОМИССИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Первый проректор П.И.Поспелов	Председатель проф. организации В.М.Гурьянов
Проректор по ЭР А.Б.Чубуков	Член профкома Д.В.Антонов
Проректор по АХР А.А.Буравцов	Член профкома Г.В.Кустарев