

1235
1090

ФЕДЕРАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ВОДНОГО
ТРАНСПОРТА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015 - 2018 годы

от работодателя:



И.о. ректора ФБОУ ВПО
«Московская государственная
академия водного транспорта»


В.В.Якунчиков


2015 г.

от работников:

Председатель Профсоюзного комитета
работников ФБОУ ВПО «Московская
государственная академия водного
транспорта»


А.А. Воеводов

2015 г.

1

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1235 от 02.04.2015 г. 

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|------|
| РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 3 |
| РАЗДЕЛ 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АКАДЕМИИ ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРОВЕДЕНИЮ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ..... | 5 |
| РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА..... | 7 |
| РАЗДЕЛ 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР..... | 9 |
| РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА..... | 12 |
| РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ..... | 13 |
| РАЗДЕЛ 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА..... | 14 |
| РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... | 16 |
| РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 18 |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 - 2018 годы

УТВЕРЖДЕН

*конференцией коллектива профессорско-преподавательского
состава и сотрудников
Московской государственной академии водного
транспорта
Протокол №3 от 11 марта 2015г.*

РАЗДЕЛ 1

1.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1 Настоящий коллективный договор (далее по тексту - договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работниками и работодателем в Московской государственной академии водного транспорта (далее по тексту - Академия) (ст. 40 ТК РФ).

1.1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель – Московская государственная академия водного транспорта в лице ректора (далее по тексту - Работодатель) и работники Академии (Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Работников Академии, (далее по тексту – Профсоюзный комитет).

1.1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами для определения взаимных обязательств работников и работодателя с целью регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 41 ТК РФ).

1.1.4 Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем членов профсоюза и других работников академии при разработке и заключении Коллективного договора, при ведении переговоров по нему, а также контроле за его исполнением.

1.1.5 Работодатель признает профсоюзную организацию Академии в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников Академии, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением, финансируемым из федерального бюджета, подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образовании РФ на 2013 – 2016 г.г.».

1.1.6 Утверждение Коллективного договора осуществляется на конференции работников, а затем по ее поручению Коллективный договор подписывается ректором и председателем первичной профсоюзной организации Академии (см. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.1.7 После подписания Коллективного договора ректор Академии издает приказ о назначении ответственных за исполнение обязательств по настоящему договору.

1.1.8 Ни одна из сторон в течение срока действия договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.1.9 Гарантии, предоставляемые Профсоюзным комитетом из средств профсоюзного бюджета, распространяются на всех работников Академии.

1.1.10 Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия и положения, закрепленные настоящим Коллективным договором, не могут быть предметом спора между сторонами.

1.2 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.2.1 Предметом настоящего договора являются предусмотренные законодательством и дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников Академии, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.2.2 Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются реализовать обязательства соответствующих сторон Генерального, Московского трехстороннего и Отраслевого (тарифного) соглашений с учетом финансовых возможностей Академии.

1.3 СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.3.1 Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами 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 профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.3.2 Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех работников, а также лиц, поступающих на работу в Академию; обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора; издать текст Коллективного договора в виде брошюры и разослать во все структурные подразделения Академии.

1.3.3 Работодатель обязуется привести в соответствие с Коллективным договором все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, изданные в Академии.

1.4 СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

1.4.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

1.4.2 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4.3 Дополнения и изменения в Коллективный договор вносятся в порядке, предусмотренном для заключения Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АКАДЕМИИ ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРОВЕДЕНИЮ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

2.1 Академия является государственным высшим учебным заведением, имеет статус юридического лица и право на ведение образовательной деятельности в сфере довузовского, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования в соответствии с имеющейся лицензией.

2.2 Академия – высшее учебное заведение в системе непрерывного образования, основными задачами которой являются:

- удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения начального профессионального, среднего профессионального, высшего и послевузовского профессионального образования;
- подготовка и воспитание для водного транспорта и смежных отраслей специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием, на основании имеющихся лицензий;
- переподготовка и повышение квалификации работников с высшим образованием и научно-педагогических кадров высшей квалификации на основании имеющихся лицензий (*ст. 196 ТК РФ*);
- дальнейшее развитие непрерывного флотского образования по подготовке специалистов с учетом требований современного производства, науки, техники и культуры, которое позволяет на основе учебных планов ликвидировать дублирование в теоретическом обучении и повысить уровень практической подготовки студентов;
- развитие и совершенствование учебно-методического обеспечения учебного процесса, создание учебников и учебных пособий для системы непрерывной подготовки кадров для речного и морского флота Российской Федерации;
- интеграция личности в национальную и мировую культуру;
- организация и проведение фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований и иных научно-технических, опытно-конструкторских работ, в том числе по проблемам образования;

- накопление, сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;
- распространение знаний среди населения, повышение его общеобразовательного и культурного уровня.

2.3 В состав Академии входят учебные, научные, административные, хозяйственные и другие структурные подразделения, действующие на основании Устава Академии и положений о них, рассмотренных Ученым советом Академии и утвержденных ректором Академии.

2.4 Основные обязанности работников Академии:

2.4.1 Все работники Академии обязаны:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Академии,
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);
- бережно относиться к имуществу Академии;
- вести себя достойно, соблюдать общепринятые нормы и правила.
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Академии правилами, нормами и инструкциями.

2.4.2 Профессорско-преподавательский и научный состав, учебно-производственный персонал Академии обязаны:

- выполнять учебные планы, обеспечивать максимальную эффективность педагогического процесса, воспитывать у студентов и аспирантов высокую нравственность, развивать у них самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- уважать личное достоинство будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии;
- вести научные исследования, обеспечивающие высокий уровень образования, активно вовлекать в них студентов;
- постоянно повышать свой профессиональный, идейный и общекультурный уровень;
- принимать участие в комплектовании Академии студентами и слушателями подготовительных курсов;
- быть для студентов примером безупречного выполнения профессионального долга, дисциплинированности, творческого отношения к труду, высокой культуры и нравственности;

2.4.3 Все сотрудники Академии выполняют обязанности и обладают правами, установленными Уставом Академии и другими документами, действующими в системах профессионально-технического, среднего профессионального и высшего образования (с учетом специфики Академии).

2.5 Работодатель обязуется обеспечивать стабильную работу Академии, создавать необходимые условия для деятельности коллектива и социально-экономического развития Академии.

2.6 Работодатель имеет право:

2.6.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.6.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.6.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (п. 1.12.);

2.7 Профсоюзный комитет обязуется:

- непосредственно и через профгруппы оказывать помощь Академии, факультетам, кафедрам, центрам, всем структурным подразделениям и коллективу в целом в объединении профессорско-преподавательского состава и сотрудников для решения важнейших задач, планомерного развития всех приоритетных направлений деятельности Академии;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- представлять и защищать интересы профессорско-преподавательского состава и других работников Академии в ректорате, Ученом совете 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 нормативных актов;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем положений Коллективного договора и законодательства о труде РФ, об охране труда, других актов, действующих в соответствии с законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 3 ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Работодатель и Профсоюзный комитет пришли к взаимному соглашению, что конкретный размер оплаты труда работника Академии определяется уровнем квалификации, сложностью выполняемой им работы, количеством и качеством затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

3.2 Оплата труда работников Академии производится на основе Положения, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

3.3 Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже, установленного в Москве и Московской области.

В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

3.4 Работодатель определяет оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда Академии, которое согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.5 Работодатель обязуется:

3.5.1 В течение срока действия Коллективного договора обеспечить рост заработной платы в соответствии с законодательством, определять в зависимости от финансовых возможностей Академии размеры должностных окладов, надбавок на основе повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям, надбавок на основе повышающих коэффициентов к окладам по учреждению в штатном расписании на каждый календарный год и вносить необходимые изменения и дополнения в течении года.

3.5.2 Осуществлять индивидуальный подход при установлении надбавки на основе персонального повышающего коэффициента к окладу с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач, стажа работы по данной должности или опыта работы, наличия почетных званий Российской Федерации: «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный работник транспорта РФ», «Заслуженный экономист РФ», «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный учитель России», «Академик Российской академии транспорта», других почетных званий Российской Федерации, звания «Почетный доктор Академии»; награждения нагрудными знаками «Почетный работник транспорта РФ», «Почетный работник речного флота», «Почетный работник морского флота» и других факторов, а также с учетом финансовых возможностей Академии, «Почетной работник высшей школы».

3.5.3 Выплачивать надбавки за ученые степени кандидата и доктора наук работникам высшего и дополнительного образования, занимающим должности, по которым квалификационными характеристиками предусмотрены ученые степени, в размерах, установленных Положением об оплате труда Академии, но не ниже установленных действующим законодательством.

3.5.4 При расчете надбавки на основе повышающего коэффициента к окладам по должностям профессора и доцента применять повышающие коэффициенты к окладам, предусмотренные Положением об оплате труда, но не ниже установленных действующим законодательством.

3.5.5 Производить выплату отпускных работникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.5.6 извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

3.5.7 извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

3.5.8 Перечислять заработную плату на пластиковые карты Работников, либо выплачивать ее в кассе Академии.

3.5.9 Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (*ст. 142 ТК РФ*).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

3.6 Профсоюзный комитет обязуется:

3.6.1 Осуществлять контроль за реализацией прав работников Академии, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

3.6.2 Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий.

3.6.3 Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

3.6.4 Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечения к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда и условий настоящего Коллективного договора.

3.6.5 Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 4 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1 Работодатель и Профсоюзный комитет исходят из необходимости добиваться обеспечения эффективной деятельности коллектива без вувольнения работников или с минимальными сокращениями, с точным соблюдением трудового законодательства РФ.

4.2 Работодатель обязуется:

4.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим законодательством. Трудовой договор хранится у каждого из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*).

4.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

4.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (*ст. 81 ТК РФ*);

4.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключаемого трудового договора.

В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях и порядке, указанных в ТК РФ.

4.4 Работодатель обязуется уведомлять Профсоюзный комитет о сокращении численности сотрудников или штата и возможном расторжении трудового договора с работниками на этом основании.

4.4.1 Не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по предстоящему увольнению Работодатель обязуется представлять в Профсоюзный комитет информацию о возможных массовых увольнениях по согласованной форме (проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства).

4.4.2 Применительно к Академии увольнение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 90 календарных дней.

4.4.3 Работодатель обязуется предупреждать о предстоящем увольнении работников письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за 2 месяца, персонально под расписку (*п.2 ст. 81 ТК РФ*), а при массовом увольнении работников – соответственно не менее чем за три месяца (*п. 2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности»*).

В течение срока предупреждения о прекращении трудовых отношений работник в целях поиска другой работы освобождается от работы на 8 часов в неделю с сохранением средней заработной платы, в удобное для обеих сторон время.

4.5 Профсоюзный комитет обязуется, рассмотрев причины предполагаемого увольнения и сведения о подлежащих увольнению работниках, выработать альтернативные предложения, направленные на трудоустройство уволенных работников, и выносить их на обсуждение совместно с Работодателем.

4.6 При увольнении работников из Академии в связи с сокращением численности или штата Работодатель обязуется:

4.6.1 Одновременно с предупреждением об увольнении предлагать работнику в течение всего двухмесячного срока предупреждения весь спектр вакансий, соответствующих его квалификации с соблюдением требований, предусмотренных законодательством РФ.

4.6.2 Предоставлять преимущественное право на оставление на работе лиц с более высокой квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам – при наличии двух и более иждивенцев в семье;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы в высших и средних специальных учебных заведениях;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);
- работникам, проработавшим в Академии свыше 20 лет;

- работникам, получившим в Академии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

4.6.3 Не рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение:

- беременных женщин;
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*);
- лиц в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 269 ТК РФ*);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;
- руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

4.6.4 Высвобождаемым работникам выплачивать выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ними сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства в соответствии с трудовым законодательством.

4.7 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (*ч. 4 ст. 82 ТК РФ*);

4.8 Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.8.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

4.8.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*).

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Проявляя заботу об укреплении здоровья работников Академии, Работодатель обязуется:

5.1 Оказывать материальную помощь работникам (близким родственникам работников) в соответствии с Положением Академии о порядке оказания материальной помощи (при наличии финансовых возможностей).

5.2 Осуществлять льготное обучение сотрудников Академии и их детей, поступивших в Академию в соответствии со специально разработанным положением.

5.3 Оказывать материальную помощь работникам Академии на лечение и приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения. Решение по каждому случаю принимается Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

5.4 Оказывать материальную помощь в размере не менее среднемесячной заработной платы работникам Академии, увольняющимся в связи выходом на пенсию.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются оказывать совместно материальную помощь пенсионерам из числа бывших работников Академии, ушедших на пенсию из Академии и имеющих стаж работы в Академии не менее 20 лет, и инвалидам и участникам Великой Отечественной войны за счет внебюджетных средств Академии и сметы профсоюзного бюджета.

5.5 Сохранять средний заработок за первые 3 календарные дня при уходе в дополнительные отпуска, предусмотренные трудовым законодательством в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, бракосочетания работника.

5.6 Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска из расчета среднего заработка:

- в случае бракосочетания детей работника – 3 календарных дня;
- в связи со стихийными бедствиями в районе проживания работника- 3 календарных дня;
- одному из родителей школьников младших классов – 1 календарный день (1 сентября).

5.7 Предоставлять грузовой транспорт Академии в рабочее время по заявлению работника, по согласованию с администрацией и Профсоюзным комитетом, при наличии производственной возможности, с возмещением расходов на горюче-смазочные материалы.

5.8 Предоставлять пассажирский автотранспорт Академии для культурно-массовых мероприятий работников по плану Профсоюзного комитета.

5.9 Предоставлять учебные теплоходы Академии в конце учебного года для коллективного отдыха сотрудников по плану культурно-массовых мероприятий Профсоюзного комитета.

5.10 Бесплатно предоставлять возможность пользования работниками и членам их семей (муж, жена и дети) бассейном, спортивными залами и спортивным инвентарем Академии для спортивно-оздоровительных мероприятий в согласованное с администрацией время.

5.11 Бесплатно предоставлять помещения общественного питания Академии для проведения торжественных мероприятий, по согласованию с администрацией.

5.12 Оборудовать помещения для организации питания сотрудников Академии в каждом здании.

5.13 Профсоюзный комитет обязуется:

5.13.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.13.2 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

5.13.3 направлять деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

5.13.4 осуществлять контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

РАЗДЕЛ 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2 Работодатель обеспечивает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета (уголка) охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.2.1 Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

6.2.2 Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда. Обеспечивает представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (*ст. 212 ТК РФ*).

6.3 Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1 разрабатывать и, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.4.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.4.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*см. 212 ТК РФ*);

6.4.4 организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями (*см. 212 ТК РФ*);

6.4.5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (*см. 213 ТК РФ, см. 255 НК*);

6.4.6 проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (*см. 212 ТК РФ*).

РАЗДЕЛ 7 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1 Режим рабочего времени в Академии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, педагогических работников – 36 часов в неделю (*см. ст.100, 103, 104, 299, 300, 301 ТЛ РФ*).

7.2 Годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава устанавливается ректором Академии на основании решения Ученого совета по согласованию с Профсоюзным комитетом и не должна превышать верхний предел, определенный законодательством РФ, в объеме 900 часов.

7.3 Изменения в индивидуальный план работы преподавателя Академии в течение года могут быть внесены на основе решения кафедры с письменного согласия преподавателя.

7.4 Учебная нагрузка каждого преподавателя на следующий учебный год должна быть утверждена заведующим кафедрой до ухода преподавателя в отпуск, не позднее 1 июля текущего года.

7.5 Очередность предоставления ежегодных отпусков работникам Академии определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным ректором МГАВТ с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Задолженность по отпускам не должна превышать 2 лет.

7.6 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а профессорско-преподавательскому составу 56 календарных дней (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.7 Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, очередные отпуска предоставляются в порядке исключения вне графика (по личному заявлению работника) по согласованию с Работодателем.

7.8 Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Оформление документов на предоставление отпуска осуществляется за 14 дней до момента ухода в отпуск.

7.9 При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по письменному заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения работником своих должностных обязанностей.

7.10 Работа с ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением работнику Академии дополнительного оплачиваемого отпуска. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (ст. 119 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормированным актом по соглашению с профсоюзным комитетом.

7.11 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

7.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

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

7.13 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

7.13.1 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) ветеранам труда при продолжении трудовой деятельности до 30 календарных дней в удобное для них время года (*ст. 22 п. 2 подпункт 3 ФЗ №5-ФЗ от 12 января 1995 г.*);
- г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (*ст. 128 ТК РФ*).

7.14 Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- г) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7.15 Оплата отпусков.

7.15.1 исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со *ст. 139 ТК РФ*, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

РАЗДЕЛ 8 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1 Не допускать ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или деятельностью профсоюзной организации;

8.1.2 Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных форм нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права РФ (ТК РФ);

8.1.3 Работодатель принимает решение, по согласованию с Профсоюзным комитетом, в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором (согласовываются: выдвижение на государственные награды, порядок проведения аттестации, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, система оплаты и нормирования труда, форма расчетного листка, Правила внутреннего трудового распорядка, форма подготовки, переподготовки и повышения квалификации с указанием перечня профессий и специальностей, инструкции по охране труда и др.)

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

8.2 Работодатель обязуется:

8.2.1. через бухгалтерию Академии удерживать ежемесячно взнос члена профсоюза в размере 1% заработка и перечислять вышеуказанные денежные средства на счет Профсоюзного комитета;

8.2.2 представлять для работы Профсоюзного комитета в его бесплатное пользование помещение №102,103 по адресу: Судостроительная, д.46, телефон, сейф, компьютер и на время проведения массовых мероприятий (собраний, конференций и т. п.) актовый зал (ст.377 ТК РФ).

8.2.3 производить уборку, освещение, водоснабжение и отопление помещений, ремонт оборудования и средств связи, оргтехники, предоставляемых Профсоюзу;

8.2.4 оказывать содействие Профсоюзному комитету в проведении культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

8.2.5 ежемесячно производить перечисление денежных средств на расчетный счет Профсоюзного комитета в размере 150000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников Академии и членов их семей (ст. 337 ТК РФ).

8.2.6 проводить расследование несчастных случаев в Академии с участием Профсоюзного комитета.

8.2.7 освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций на период участия их в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов и в работе созываемых ими съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Освобождение от работы осуществляется во всех случаях, кроме тех, когда отсутствие на работе сотрудника негативно скажется на деятельности Академии.

Работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности академии и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8 бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету информацию по социально-трудовым вопросам для осуществления им своей уставной деятельности.

8.3 Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1 содействовать соблюдению Правил внутреннего распорядка Академии;

8.3.2 оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя;

8.3.3 в течение срока действия Коллективного договора (при выполнении двусторонних обязательств) воздерживаться от проведения акций протеста, которые могут отрицательно отразиться на деятельности Академии;

8.3.4 осуществлять общественный контроль за работой пунктов питания и оказывать помощь в улучшении их работы;

8.3.5 через средства массовой информации, имеющиеся в Академии, информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях.

РАЗДЕЛ 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 11 марта 2015 года, т *(см. 43 ТК РФ)*.

9.2 По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации *(см. 43 ТК РФ)*.

9.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом *(см. 44 ТК РФ)*.

9.4 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий *(см. 40 ТК РФ)*.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.5 Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течении семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду *(см. 50 ТК РФ)*, а также обязуется в течении 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также ознакомить с ним вновь поступающих работников.

