

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет (МАДИ)»
Волжский филиал

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 29.10. 2019
ЗА № 509
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ
И ФИНАНСАМИ



В.Г. ЯКОВЛЕВ

От работодателя:

Директор Волжского филиала
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московский
автомобильно-дорожный государственный
технический университет (МАДИ)»



Н.Ю. Евсюкова

2019 г.

От работников:

Первичная профсоюзная организация
сотрудников Волжского филиала
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московский
автомобильно-дорожный государственный
технический университет (МАДИ)»



М.Ю. Иванов

Протокол общего собрания коллектива
№ _____ от «29» октября 2019 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Волжского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)» (далее - Волжский филиал МАДИ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Волжском филиале 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 Волжского филиала МАДИ. Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий для деятельности Волжского филиала МАДИ; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Волжского филиала МАДИ.

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель – Волжский филиал МАДИ в лице директора Н.Ю. Евсюковой (далее по тексту – Работодатель) и работники Волжского филиала МАДИ в лице их полномочного представителя - профсоюзного комитета работников (далее по тексту – Профком).

1.1.2. Работники Волжского филиала 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 Волжского филиала МАДИ и рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

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

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

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 Волжского филиала МАДИ с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед вузом, а также для повышения уровня жизни педагогических и других работников.

1.2.4. Работники Волжского филиала 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 Волжского филиала МАДИ и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу

жизни и здоровью людей, сохранности имущества Волжского филиала 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 педагогических и других работников вокруг важнейших задач развития всех направлений деятельности Волжского филиала МАДИ; способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений; представлять и защищать интересы педагогических и других работников в Ученых советах Волжского филиала 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 (ст. 48 ТК РФ).

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Волжского филиала МАДИ (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 условия, ограничивающие права или снижающие 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 ознакомить 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), Положением о Волжском филиале МАДИ и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

При оформлении трудового договора непосредственный руководитель обязан ознакомить 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. 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 педагогических работников производится по срочному трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. При замещении должностей педагогических работников, за исключением должностей деканов факультетов и заведующих кафедрами, заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу. Положение о порядке замещения педагогических должностей утверждается в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти. Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов на эти должности определяется локальным нормативным актом Волжского филиала 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 Волжского филиала 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. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников, в первую очередь, расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

2.11. 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).

2.12. 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).

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

2.14. 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).

Для сотрудников, не занятых в учебном процессе, устанавливается 5-и дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Для сотрудников, не занятых в учебном процессе, устанавливается следующий режим работы:

Режим	Время
Начало работы	8 час. 30 мин.
Перерыв на обед	12 час. 30 мин. – 13 час. 00 мин.
Окончание работы	17 час. 00 мин.

Для педагогических работников устанавливается 6-и дневная рабочая неделя с одним выходным днем. При этом продолжительность ежедневной работы не может превышать шести часов. График работы сотрудников учебной части определяется учебным расписанием.

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 Волжского филиала 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 начальником УМО.

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 Волжского филиала 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 Волжского филиала 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 МАДИ, утвержденным с учетом мнения Профкома МАДИ (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда МАДИ, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

4.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам с

выдачей расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

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

4.5. В случае нарушения по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат выплачивается компенсация в соответствии со ст. 236 ТК.

4.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранения места работы (должности) и размера оплаты труда за текущий месяц, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

4.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ). Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 149 ТК РФ).

4.8. Доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются в размерах, определенных законодательством, а также работники, причисленные к такой категории, устанавливаются по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

4.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам) (ст.151 ТК РФ).

4.10. Надбавки, единовременные выплаты к должностным окладам за профессиональное мастерство, своевременное, качественное эффективное выполнение должностных обязанностей, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, срочных работ по поручению Работодателя устанавливаются на основании решения комиссии Волжского филиала МАДИ по выплате надбавок, а также на основании Положения об оплате труда МАДИ в части, касающейся филиалов. Надбавки могут быть установлены сроком от одного месяца до одного года. Размеры надбавок устанавливаются по решению комиссии Волжского филиала МАДИ по выплате надбавок и максимальными размерами не ограничиваются. Комиссия по выплате надбавок в очередном календарном году заседает в конце каждого текущего календарного года, при необходимости - ежемесячно. Работодатель вправе единолично установить надбавку работникам филиала, изменить размер надбавки в сторону увеличения или уменьшения. Заместителям директора, главному бухгалтеру, деканам, заведующим кафедрами, начальникам отделов Работодателем может быть установлена персональная ежемесячная надбавка в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы, максимальными размерами данный вид надбавки не ограничивается.

4.11. Работникам Филиала, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию, из средств Работодателя может выплачиваться единовременное пособие в размере средней месячной заработной платы.

4.12. Внебюджетные средства, выделяемые на социальные нужды работников, расходуются в соответствии со сметами доходов и расходов. Работодатель один раз в полугодие информирует работников Филиала 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.

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 специальная оценка условий труда (СУОТ). Порядок и сроки проведения СУОТ устанавливаются комиссией, в которую входят представители Работодателя и Профкома, но реже 1 раза в 5 лет.

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. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрических освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и "среднего заработка" на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также обучения санитарному минимуму. Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

5.6. Работодатель обеспечивает выдачу бесплатно молока в количестве 0,5 литра 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 Волжского филиала 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 и (или) освещенность не соответствуют норме.

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

5.13. В Волжском филиале МАДИ создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома.

5.14. Работодатель и Профком организуют мероприятия по подготовке к зиме, в том числе работы по утеплению помещений.

5.15. 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.

5.16. 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. Работодатель решает вопросы содержания, сохранения и развития объектов социальной сферы за счет средств МАДИ с учетом мнения Профкома.

6.4. Внебюджетные средства, выделяемые на социальные нужды работников, расходуются с учетом предложений Профкома.

6.5. Работодатель создает условия для качественного питания работников в необходимом ассортименте в столовых и буфетах.

6.6. Работодатель и Профком, исходя из финансовых возможностей, оказывают материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, заболевания и т.п.).

6.7. Работодатель обязуется представлять работников к награждению различными знаками отличия за долголетний и добросовестный труд.

6.8. Работодатель обязуется выделять транспортные средства работающим инвалидам для их хозяйственно-бытовых нужд один раз в год.

6.9. Работникам, получившим увечье на производстве по вине Работодателя, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, оказывать единовременную материальную помощь в размере двух средних месячных заработных плат.

6.10. В случае смерти работника филиала Работодатель оказывает материальную помощь членам семьи в размере средней месячной заработной платы.

6.11. 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 трех средних месячных заработных плат.

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

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 Волжского филиала 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 Волжского филиала 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):

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

- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников, организация новогодней елки в Волжском филиале 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.

7.9. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации работников Волжского филиала МАДИ принадлежащие Работодателю либо арендованные им 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).

7.10. 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).

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

7.12. 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).

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

7.14. 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).

7.15. Работодатель проводит совместно с профсоюзной организацией мероприятия, связанные с празднованием юбилейных дат и государственных праздников.

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

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

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

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

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

ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ

Волжский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)»

Адрес: Чувашская Республика,
г. Чебоксары, пр. Тракторостроителей,
д. 101, корп. 30

ПРОФКОМ

Волжский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)»

Адрес: Чувашская Республика,
г. Чебоксары, пр. Тракторостроителей,
д. 101, корп. 30

КОМИССИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Директор

 Н.Ю. Евсюкова

Председатель проф. организации

 М.Ю. Иванов

Зам. директора по ОБ

 В.А. Михайлов

Член профкома

 Л.Д. Боброва

Начальник УМО

 О.А. Иливанова

Доцент

 Д.М. Денисов

Начальник ОД и КР

 Т.Н. Дубинина

Доцент

 С.С. Еремеева

Главный бухгалтер

 В.А. Огурцова

Зав. кафедрой

 Т.А. Изосимова