

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Верещагина Элла Леонидовна
Должность: ВРИО директора Подмосковного института (филиал) МАДИ
Дата подписания: 16.12.2025 14:47:52
Уникальный программный ключ:
7a33bd6a100c82a79b62c166d0723a0c318d8421

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Подмосковного института (филиал) МАДИ

от Работодателя

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



Э.Л. Верещагина

«12» ноября 2025 г.

от Работников

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

Т.П.Воронина

«12» ноября 2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее — стороны) Подмосковного института (филиал) МАДИ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Подмосковном институте (филиал) МАДИ (далее – филиал).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);

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

другие нормативные акты, действующие в отношении работодателя и работников.

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

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

работодатель - Подмосковный институт (филиал) МАДИ в лице Врио директора Э.Л.Верещагиной (далее по тексту - Работодатель),

работники филиала - в лице их представителей трудового коллектива, избранных на общем собрании трудового коллектива (далее – представители ТК).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников филиала, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

1.8. Работники филиала поручают Представителям ТК представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

1.9. Представители ТК в соответствии со статьей 29 ТК РФ выступают полномочными представителями работников при разработке и заключении трудового коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении филиалом и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.10. Работодатель признает Представителей ТК единственным полномочным представителем работников в указанных вопросах.

1.11. Все локальные нормативные акты филиала, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также

затрагивающие права работников филиала, принимаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

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

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

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

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

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении филиалом:

- учет мнения представителей ТК в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в сфере образования и настоящим Коллективным договором;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе филиала, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

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

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре (эффективном контракте)

должны быть конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

2.4. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца, и заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение (ст. 74 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работниками МАДИ заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.7. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.8. Проведение аттестации педагогических работников в МАДИ в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Работодатель обязуется:

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

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

2.10. Устанавливать предельную индивидуальную годовую норму учебной нагрузки педагогического работника в объеме 900 часов.

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

2.11. Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности. При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, находящимся в штате филиала.

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

2.13. Не планировать работу преподавателей с обучающимися в воскресные и

нерабочие праздничные дни.

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

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

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

2.17. Принимать с учетом мнения Представителей ТК все решения, связанные с сокращением численности или штата работников, а также изменением условий труда работников.

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

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников филиала:

сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней; увольнение 10 и более процентов работников филиала в течение 90 календарных дней.

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

инвалидов I-II групп;

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

впервые поступивших на работу по полученной специальности;

одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 18 лет;

работников, имеющих на содержании инвалидов;

проработавших в филиале более 25 лет;

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

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

2.20. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

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

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

2.23. Выплачивать работнику дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы в случае его отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

3.5. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года.

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

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

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

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

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

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

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

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников филиала, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается

настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в филиале системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников МАДИ, Положения о стимулирующих выплатах и других локальных нормативных актов МАДИ и филиала.

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

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

Днями выплаты заработной платы являются:

за первую половину месяца — 21 число каждого месяца;

за вторую половину месяца — 6 число следующего месяца.

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

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

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

производить следующие выплаты:

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

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

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

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

4.8. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие следующих 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)», 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».

Работникам могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в должностные обязанности работника.

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

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

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров.

5.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых

работ и работ с повышенной опасностью.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.22. Обеспечивать наличие аптечек для оказания первой помощи работникам.

5.23. Обеспечивать место и время для приема пищи работникам филиала.

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

Работники обязуются:

5.25. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами филиала.

5.26. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

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

5.32. Представители ТК постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.33. Из представителей Работодателя и представителей ТК в филиале создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда (ст.218 ТК РФ)

5.34. Представители ТК осуществляют защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обеспечивает своевременную подготовку документов для оформления пенсий работников

6.2. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, может производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг работникам, при наличии внебюджетных средств.

6.3. Работодатель обеспечивает возможность регулярного прохождения работниками бесплатных профилактических медицинских осмотров и флюорографии.

6.4. Работодатель и представители ТК, исходя из финансовых возможностей, оказывают материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар и т.п.).

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

6.6. Представители ТК оказывают работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Представители ТК представляют и защищают права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в области коллективных прав и интересов работников.

7.2. Работодатель по согласованию с представителями ТК принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах и т.д.).

7.3. Работодатель по согласованию с представителями ТК принимает решения по следующим вопросам:

- установления систем оплаты труда, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

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

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

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

- применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определения форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- разработки инструкций по охране труда;

- расследования несчастных случаев;

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);

- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;

- выдвижения работников на правительственные награды;

- др. вопросы.

7.4. Представители ТК осуществляют контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору.

7.5. Представители ТК обязуются в случае возникновения трудовых споров

между работодателем и работниками способствовать объективному их решению.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора работодатель и представители ТК доводят содержание Коллективного договора до сведения всех работников филиала.

8.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте филиала в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

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

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

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

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

8.7. При ликвидации филиала Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

8.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий, стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.