

3-345

РЕКТОР  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНЫХ  
ОТНОШЕНИЙ»



Н.Н.КУЗЬМИНА

«24» декабря 2015 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МЕСТНОЙ  
ОБЩЕСТВЕННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ – ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
И СОТРУДНИКОВ ОУП ВО  
«АТнСО»



В.С.ГОНЧАРОВ

«24» декабря 2015 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2016 ГОД

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 5-345 от 19.12.2015 г.

Москва-2015

---

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Раздел 1. Общие положения.....</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.....</b>	<b>6</b>
<b>Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....</b>	<b>7</b>
<b>Раздел 4. Оплата труда.....</b>	<b>10</b>
<b>Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....</b>	<b>11</b>
<b>Раздел 6. Охрана труда.....</b>	<b>12</b>
<b>Раздел 7. Работа с молодежью.....</b>	<b>15</b>
<b>Раздел 8. Поддержка ветеранской организации.....</b>	<b>15</b>
<b>Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....</b>	<b>16</b>
<b>Раздел 10. Заключительные положения.....</b>	<b>18</b>

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее – Коллективный договор) заключен между Образовательным учреждением профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее — Работодатель, Академия) в лице ректора Кузьминой Нины Николаевны, с одной стороны, и работниками Академии (далее – работники) в лице председателя Местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Гончарова Вячеслава Степановича, с другой стороны, совместно именуемыми Сторонами.

1.2. Представительным органом работников в процессе реализации положений Коллективного договора является Профсоюзный комитет (далее — Профком) Местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Первичная профсоюзная организация).

1.3. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в следующих целях:

- защита социально-трудовых прав и интересов работников;
- обеспечение при наличии соответствующих возможностей работникам дополнительных по отношению к предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций;
- содействие эффективной работе коллектива преподавателей и сотрудников Академии, создание и сохранение благоприятной деловой атмосферы в коллективе.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников. Филиалы Академии могут иметь собственные коллективные договоры, нормы которых не должны ухудшать положение работника по сравнению с Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда, а также в

соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы, межрегиональными (федерально-окружными) и региональными соглашениями, действующими в регионах расположения Академии и (или) её филиалов (далее — Соглашения).

1.6. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования Конституции Российской Федерации, трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда, а также положения Соглашений, Коллективного договора;

- добиваться стабильности финансово-экономического положения Академии;

- поддерживать существующий уровень заработной платы работников и стремиться к его повышению;

- обеспечивать эффективную организацию труда, его безопасность;

- создавать условия для повышения квалификации работников;

- информировать работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития Академии;

- в случае отказа от предоставления каких-либо социальных льгот и (или) гарантий, предусмотренных Коллективным договором, мотивированного отсутствием финансовых возможностей, предоставлять Профкому соответствующие финансовые документы;

- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии текущих и перспективных концепций развития Академии, социальных программ и планов;

- своевременно рассматривать вопросы содействия деятельности Первичной профсоюзной организации.

1.6.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

- способствовать повышению эффективности деятельности Академии, в частности, путем внесения в Профком предложений по совершенствованию всех направлений ее работы;

- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;

- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать нормы этики и нравственности;

- сохранять и укреплять деловую репутацию Академии;
- в период действия Коллективного договора отказаться от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий Коллективного договора.

1.7. В случае если в период действия Коллективного договора стороны Соглашений внесут в их содержание существенные изменения, касающиеся льгот и преимуществ для работников и (или) условий труда, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца с момента вступления изменений в силу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

1.8. Работодатель рассматривает предложения Профкома по порядку организации труда, улучшению условий труда, а также по изменениям локальных нормативных актов Академии в течение десяти дней с момента их поступления.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

1.10. Локальные нормативные акты Академии не могут содержать условий, ограничивающих права и (или) снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, или Коллективным договором. Если такие условия включены в локальный нормативный акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.11. Обсуждение и утверждение Коллективного договора осуществляется на совместном заседании Ученого совета Академии и Профкома. Договор подписывают ректор Академии и председатель Первичной профсоюзной организации.

1.12. Работодатель и Профком в течение 30 дней со дня вступления в силу Коллективного договора создают постоянно действующую совместную комиссию по контролю за выполнением положений Коллективного договора, которая не менее двух раз в год готовит отчет о выполнении Коллективного договора.

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель совместно с работником и с учетом предложений руководителей структурных подразделений Академии определяет условия трудового договора.

2.3. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а 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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Академии, сокращением численности или штата работников Академии работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников Работодатель обязан действовать в соответствии со статьями 82, 373, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение в течение одного календарного года обоих супругов, работающих в Академии, при наличии у них несовершеннолетних детей.

2.6. В течение срока действия предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, лицу, получившему уведомление, по его письменному заявлению, в целях поиска другой работы предоставляется один оплачиваемый свободный рабочий день или одна оплачиваемая свободная рабочая смена еженедельно для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по согласованию с непосредственным руководителем.

2.7. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников Работодатель при наличии финансовых возможностей по предложению руководителя соответствующего структурного подразделения и по согласованию с Профкомом выплачивает выходное пособие (дополнительно к установленному законодательством) лицам, проработавшим в Академии свыше 10 лет, – до 50% должностного оклада.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий работников, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется:

- работникам предпенсионного возраста (женщинам – от 52 до 54 лет, мужчинам – от 57 до 59 лет), проработавшим в Академии более 10 лет;

- одиноким матерям и отцам.

2.9. Работодатель обязуется не проводить сокращение численности или штата работников профессорско-преподавательского состава в течение учебного года.

2.10. При прекращении трудовых отношений с Академией в связи с выходом на пенсию Работодатель при наличии финансовой возможности выплачивает работнику денежное вознаграждение в зависимости от стажа работы в Академии, Федерации независимых профсоюзов России (далее – ФНПР), аппарате ФНПР в следующих размерах:

- от 15 до 20 лет – в размере до одного должностного оклада;

- свыше 20 лет – от одного до двух должностных окладов.

### **РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Академии.

3.2. При составлении графика отпусков Работодатель исходит из интересов работника и необходимости обеспечения учебного, учебно-методического, научного, научно-методического, научно-исследовательского и иных процессов уставной деятельности Академии.

График отпусков составляется отделом кадров Академии и утверждается ректором Академии (руководителем филиала) с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель гарантирует работнику предоставление отпуска в соответствии с графиком.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Академии.

3.3. Работодатель уведомляет работника о времени начала отпуска в письменной форме не позднее чем за две недели до его наступления.

3.4. Супругам, работающим в Академии, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому, на основании его письменного заявления, предоставляется соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные локальными нормативными актами Академии, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.6. Дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы предоставляются продолжительностью до трех рабочих дней на основании письменного заявления работника в случае:

3.6.1 бракосочетания работника;

3.6.2 рождения ребенка (отцу);

3.6.3 переезда на новое место жительства;

3.6.4 смерти близких родственников (супруга(и), родителей, детей);

3.6.5 тяжелой болезни члена семьи (супруга(и), родителей, детей) работника;

3.6.6 в других исключительных случаях (по согласованию с Профкомом).



Наряду с этим в указанных случаях работнику на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 рабочих дней.

3.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия) в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения Работодателя.

3.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней, несовершеннолетним работникам – продолжительностью 31 календарный день, а педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, - продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.9. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до семи лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии письменного заявления предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.10. Работник, имеющий ребенка – учащегося 1-4 класса образовательной организации общего образования и обратившийся с письменным заявлением к Работодателю, в первый день учебного года может быть освобожден от работы с сохранением заработной платы.

3.11. Рабочее время сокращается с сохранением заработной платы при установлении режима работы по графику, согласованному с Работодателем, и с сохранением права на оплачиваемый отпуск в полном объеме:

- беременным женщинам – на пять часов в неделю;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до семи лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – на пять часов в неделю;

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – на два часа в неделю;
- ветеранам и участникам ВОВ – на два часа в неделю.

3.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех работников;
- на два часа - для женщин, имеющих одного ребенка в возрасте до 7 лет, двух и более детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста.

Данное условие применяется и в случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествуют выходные дни.

## **Р А З Д Е Л 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Труд работников оплачивается в соответствии с положением об оплате труда работников Академии, в котором предусматриваются размеры должностных окладов, система доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования. Положение об оплате труда работников Академии утверждается ректором Академии в соответствии с уставом Академии и с учетом мнения Профкома.

4.2. Работодатель обеспечивает всем работникам должностной оклад не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Работодатель выплачивает заработную плату работникам не реже двух раз в месяц – 22-го числа за первую половину месяца и 7-го числа – за вторую половину предыдущего месяца. При этом выплата заработной платы за первую половину месяца составляет не менее 40% её размера.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.4. Работодатель может устанавливать надбавки стимулирующего характера к должностным окладам в соответствии с положением об оплате труда работников Академии.

4.5. Работодатель обеспечивает выдачу заработной платы в кассе Академии или по письменному заявлению работника перечисляет заработную плату на указанные им счета в банках, в том числе с использованием именных зарплатных пластиковых карт.

4.6. При наличии финансовой возможности Работодатель с учетом мнения Профкома индексирует должностные оклады работников Академии.

4.7. Работникам, проходящим по очной форме обучение, переподготовку, повышение квалификации по направлению Академии, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.8. На нормативный период прохождения обязательных периодических медицинских осмотров за работником сохраняется средний заработок.

4.9. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

## **РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Работодатель обязуется организовывать работу медицинского пункта, а также оснастить необходимыми медикаментами все корпуса Дома студентов. Филиалы Академии обязаны иметь медицинский пункт при наличии студентов, обучающихся по очной форме.

5.2. Работодатель обеспечивает в рабочие и учебные дни работу столовой и (или) буфетов.

Профком осуществляет контроль за работой предприятий общественного питания в Академии, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.3. Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие работникам Академии в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных учреждениях профсоюзов.

Профком один раз в календарный год оплачивает расходы на путевки в детские оздоровительные лагеря из расчета до 10 000 рублей на одну путевку для одного ребенка работника Академии.

5.4. Работодатель и Профком при наличии финансовой возможности обеспечивают детей дошкольного возраста, чьи родители работают в Академии, подарками на Новый год, детей школьного возраста до 14 лет бесплатными билетами с подарками на новогодние елки г. Москвы.

5.5. Работодатель с учетом мнения Профкома объявляет благодарность и награждает почетными грамотами Академии, представляет к

государственным наградам и званиям работников, отличившихся в труде и общественной деятельности.

5.6. Работодатель и Профком при рождении ребенка у работника выплачивает работнику материальную помощь в зависимости от финансовых возможностей Академии.

5.7. Работодатель совместно с Профкомом, при предоставлении соответствующих документов, с учетом финансовых возможностей Академии частично компенсирует затраты на похороны умершего работника; оказывает материальную помощь работникам в случае смерти близких родственников (мужа, жены, родителей и детей работников) с учетом финансового положения Академии.

5.8. Работодатель может осуществлять льготное обучение работников и их детей, поступивших в Академию, с учетом плана целевой подготовки кадров, специально разработанных локальных нормативных актов и при наличии финансовых возможностей Академии.

5.9. Работодатель с учетом финансово-экономического положения по мере необходимости обеспечивает работников Академии проездными билетами для проезда в общественном транспорте в связи со служебной необходимостью.

5.10. Работодатель с учетом финансовых возможностей и в соответствии с законодательством Российской Федерации выделяет средства на обучение работников, повышение их квалификации и их участие в научных и научно-практических мероприятиях.

5.11. Стороны проводят совместную работу по организации и финансированию праздничных мероприятий, посвященных:

- Новому году;
- Дню Защитника Отечества – 23 февраля;
- Международному женскому дню – 8 марта;
- Дню рождения Академии – 26 марта;
- Дню Победы – 9 мая
- и другим праздничным датам.

## **РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны исходят из того, что Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда в Академии в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1 ежегодно предусматривать в смете расходов Академии выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг;

6.2.2 обеспечивать поддержание микроклимата помещений, должного освещения и излучения электромагнитных полей в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.2.3 осуществлять с учетом финансовых возможностей профилактический и косметический ремонт: учебных, административных помещений и помещений Дома студентов, системы отопления, вентиляции, горячего водоснабжения и водопровода в период подготовки к новому отопительному сезону, а также системы освещения;

6.2.4 реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования энерго-, тепло- и водоресурсов;

6.2.5 проводить работу по охране и улучшению безопасности труда в Академии исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома – уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда;

6.2.6 проводить инструктаж по охране труда для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу. Не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующий инструктаж. Работники, чья работа не связана с использованием технических средств, освобождаются от прохождения первичного и повторного инструктажа по охране труда. Перечень должностей таких работников утверждается приказом Академии;

6.2.7 обеспечить работников инструкциями по охране труда в соответствии с занимаемой должностью;

6.2.8 проводить проверку исправности системы оповещения студентов и работников в случае возникновения чрезвычайных ситуаций в учебных корпусах и общежитиях Академии;

6.2.9 организовать обучение работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы либо возмещать расходы по его обучению, если трудовое увечье получено не по его вине.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Академии, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению промышленной, пожарной и экологической безопасности;

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

6.3.3 содействовать экономии электроэнергии, воды и других потребляемых ресурсов;

6.3.4 своевременно информировать руководителя структурного подразделения или руководство Академии о неисправностях, поломках, ненадлежащем состоянии технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда, а также о любых нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

6.4. Работодатель и Профком обязуются:

6.4.1 разработать профилактические мероприятия по созданию условий труда на рабочих местах, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.4.2 ежегодно утверждать соглашение об охране труда, в котором предусматривать комплекс мероприятий, необходимых для обеспечения безопасных условий и охраны труда в Академии;

6.4.3 обеспечивать за счет Академии рабочей одеждой работников, характер работы которых связан с уборкой помещений, обслуживанием компьютерных классов, строительством, капитальным, косметическим и профилактическим ремонтом, ремонтом имущества Академии, перевозкой и переносом имущества Академии, обеспечением работы автомобилей Академии, преподаванием физкультуры, комплектованием, обработкой и работой с библиотечным фондом, а также работников типографии и гардеробщиков. Список конкретных должностей, которые должны быть обеспечены рабочей одеждой, ежегодно утверждается приказом Академии с учетом мотивированного мнения Профкома.

## **РАЗДЕЛ 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

7.1. В целях адаптации молодых работников к работе в Академии, их вовлечения в профсоюзную жизнь и усиления их социальной защищенности Стороны Коллективного договора договорились установить дополнительные гарантии для работников, не достигших 35-летнего возраста.

7.2. Работодатель и Профком организуют участие молодых преподавателей Академии (до 35 лет) в Московском конкурсе «Лучший преподаватель вуза», привлекают молодых преподавателей к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

7.3. Молодым работникам Академии, обучающимся в очной аспирантуре, может быть единовременно предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 30 календарных дней для написания диссертации.

7.4. Молодым работникам Академии в соответствии с локальными нормативными актами Академии и с учетом финансового положения организации, с учетом мнения Профкома могут быть предоставлены льготы по оплате стоимости обучения в размере до 50%.

## **РАЗДЕЛ 8. ПОДДЕРЖКА ВЕТЕРАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Общественная организация ветеранов Академии состоит из бывших работников Академии - ветеранов войны и труда, ветеранам воинской службы, а также проработавших в Академии не менее 20 лет (ветераны Академии).

8.2. Работодатель:

8.2.1 совместно с Профкомом оказывает с учётом финансовых возможностей Академии различные виды помощи членам общественной организации ветеранов Академии; организует для ветеранов Академии поездки по местам боевой славы;

8.2.2 предоставляет помещения для проведения мероприятий, связанных с патриотической работой (лекционные залы, зал заседания Ученого совета, Актный зал и другие помещения);

8.2.3 обеспечивает ветеранам в соответствии с установленным порядком доступ в здание Академии для участия в проводимых Советом ветеранов мероприятиях;

8.2.4 выделяет время для проведения занятий со студентами по военно-патриотической тематике и истории Академии;

8.2.5 обеспечивает Совет ветеранов помещением, почтовой и телефонной связью, необходимыми материально-техническими средствами.

## **РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает социально-экономические права и интересы работников, а также представляет интересы работников в коллективных переговорах и иных формах социального партнерства.

9.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнерстве», Соглашениями, Коллективным договором.

9.3. Профком как представительный орган работников:

9.3.1 содействует присутствующим профсоюзам методами и средствами эффективной работе Академии, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины;

9.3.2 контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Соглашений, Коллективного договора;

9.3.3 через интернет-сайт и другие средства массовой информации, имеющиеся в Академии, информирует работников о деятельности Профкома, оповещает о предстоящих мероприятиях, проводимых им.

9.4. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому всю необходимую информацию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому помещение с соответствующей мебелью, телефон, сейф, компьютер с



доступом в сеть "Интернет", принтер и другие технические средства, обеспечивает бумагой и канцелярскими принадлежностями, средствами наглядной агитации (стендами, выставочными витринами), предоставляет по заявке транспорт и помещения для проведения заседаний Профкома и его комиссий, собраний (конференций), массовых мероприятий членов профсоюза или коллектива работников.

9.6. Работодатель на основании статьи 377 Трудового кодекса РФ ежемесячно до 10 числа следующего месяца бесплатно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений в размере одного процента от заработной платы, часть которых по согласованию с Профкомом направляет на счет Московского горкома Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.7. По решению Работодателя председатель Первичной профсоюзной организации и члены Профкома, имеющие трудовые отношения с Академией, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнерства.

9.8. Работодатель признает работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Академии и учитывает ее при поощрении, аттестации, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

9.9. На время профсоюзной учебы члены Профкома и профгруппорги, профсоюзные представители в различных комиссиях Академии освобождаются от работы с сохранением заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профкомом и согласованными с Работодателем.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1 освободить от работы с сохранением среднего заработка работников Академии, являющихся членами Профкома, на время участия в качестве делегатов в работе конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профкома, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий;

9.10.2 включать представителей Первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссий по предоставлению льгот по оплате за обучение и проживание и других комиссий;

9.10.3 по приглашению Профкома участвовать в его заседаниях и предоставлять информацию по вопросам выполнения основных разделов

Коллективного договора, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, промышленной санитарии и др.;

9.10.4 сообщать в Профком о предстоящих структурных изменениях в Академии, а также о приеме на работу новых руководителей подразделений Академии;

9.10.5 содействовать участию работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих профсоюзных органов или Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав и интересов работников;

9.10.6 расторгать трудовой договор с работником – членом Профкома – по инициативе Работодателя по п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только по согласованию с Профкомом (ст. 82 ТК РФ).

9.11. Профком обязуется:

9.11.1 оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя;

9.11.2 в течение срока действия настоящего Коллективного договора при выполнении двусторонних обязательств отказаться от организации забастовок.

9.12. В случае возникновения разногласий Работодатель и Профком обязуются использовать для урегулирования разногласий примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.13. Стороны оказывают всемерное содействие и помощь студенческой профсоюзной организации.

9.14. Стороны договорились, что должностной оклад председателя Первичной профсоюзной организации Академии приравнивается к должностному окладу проректора Академии, его плановая учебная нагрузка из расчета полной ставки снижается на 100 часов ежегодно.

## **РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор заключен сроком на один год и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Действие настоящего Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет.

10.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания через интернет-сайт.

Работодатель обеспечивает ознакомление всех вновь поступающих работников с Коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

Профком разъясняет работникам положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, предусмотренных Коллективным договором.

10.3. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с изменениями законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

10.5. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется комиссией, созданной Сторонами для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

10.6. Стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора перед работниками Академии.

10.7. Лица, представляющие Работодателя или Профком, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

10.8. Коллективный договор, подписанный Сторонами, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

#### **Члены Комиссии:**

**Со стороны Работодателя:**

Гладков Н.Г. \_\_\_\_\_

Смирнова С.В. \_\_\_\_\_

Макарова О.М. \_\_\_\_\_

**Со стороны Работников:**

Гончаров В.С. \_\_\_\_\_

Кузнецов О.В. \_\_\_\_\_

Татарникова С.Н. \_\_\_\_\_

\_\_\_ декабря 2015 года