

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Трофимов Евгений Николаевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 05.09.2024 16:41:31  
Уникальный программный ключ:  
c379adf0ad4f91cbbf100b7fc3323cc41cc52545

Одобрено  
Конференцией работников и обучающихся  
РМАТ протокол от 28 сентября 2023 года  
№ 02-06-05

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работодателем**  
**Образовательным частным учреждением высшего образования**  
**«РОССИЙСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ТУРИЗМА» и работниками**  
**на период с 01 сентября 2023 года по 31 августа 2026 года**

г. Химки Московская область  
2023 год

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками Образовательного частного учреждения высшего образования «Российская международная академия туризма» (РМАТ) в лице председателя профкома Питюкова Владимира Юрьевича и Работодателем – Образовательным частным учреждением высшего образования «Российская международная академия туризма» в лице ректора РМАТ Трофимова Евгения Николаевича.

1.2. Настоящий Коллективный Договор (далее Договор) основывается на действующих правовых нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других нормативных правовых актах.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников головной организации и Московского филиала РМАТ, состоящих в трудовых отношениях с Академией, независимо от их членства в профсоюзе (кроме норм, специально относящихся к членам профсоюза).

1.4. Настоящий Договор не распространяется на работников других филиалов РМАТ. В филиалах Академии могут заключаться самостоятельные коллективные договоры, которые подписываются директором филиала, наделенным необходимыми полномочиями руководством РМАТ, и представителем работников, определяемым в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на период с 01 сентября 2023 года по 31 августа 2026 года.

1.6. Коллективный договор утверждается на Конференции работников и обучающихся РМАТ.

1.7. В случае если в Договор не вносятся какие-либо изменения, его действие может быть продлено на следующий годичный период, но не более чем на три года, по решению профкома (без проведения Конференции работников и обучающихся) при достижении соглашения с Работодателем.

1.8. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор Стороны отчитываются о его выполнении на очередной Конференции работников и обучающихся Академии.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. С учетом экономических возможностей Работодатель может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с положениями, установленными трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Договором.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами РМАТ и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

#### **3.5. Обязательства Работодателя**

3.5.1. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.5.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с их трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), Правилами внутреннего трудового распорядка РМАТ, Положением о защите персональных данных работников, студентов и других лиц в Российской международной академии туризма, Положением о порядке ведения видеонаблюдения в Российской международной академии туризма.

Педагогические работники должны быть ознакомлены с Кодексом педагогической этики РМАТ.

3.5.3. Работодатель не вправе включать в трудовой договор такие условия, которые могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **3.6. Обязательства работников Академии**

3.6.1. Лично выполнять определенную трудовыми договорами трудовую функцию.

3.6.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6.3. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своей трудовой функцией, а также приказы, распоряжения и указания руководства РМАТ, руководителей соответствующих структурных подразделений, изданные в пределах их полномочий, соблюдать условия трудового договора.

3.6.4. Своевременно извещать Работодателя в случаях невозможности выполнять работу по уважительным причинам.

3.6.5. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки.

3.6.6. Руководствоваться Уставом РМАТ, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные правовые акты, соблюдать исполнительскую, трудовую дисциплину, правила педагогической этики, общепринятые правила общежития и корректного поведения в коллективе, способствовать улучшению морально-психологического климата в своем подразделении и в Академии в целом.

3.6.7. Соблюдать и развивать корпоративную этику и культуру, направленную на профессиональное саморазвитие, сохранение традиций в интеллектуальной, духовной и эстетической жизни коллектива работников Академии и студентов, сохранение исторической памяти о становлении и развитии Академии.

3.6.8. Обеспечивать сохранность переданного для работы оборудования, технических средств и другого имущества Академии, использовать его строго по назначению, нести в установленном порядке ответственность за его утрату, порчу или повреждение.

3.6.9. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

3.6.10. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, своевременно проходить обязательные профилактические медицинские осмотры.

3.6.11. Активно участвовать в осуществлении программ социального развития Академии, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Академии.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Система оплаты труда работников РМАТ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда каждого работника РМАТ зависит от его квалификации, сложности, количества, качества труда, условий выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается (в пределах имеющихся средств на оплату труда).

Размер оплаты труда (почасовая ставка) профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется в зависимости от наличия ученой степени (кандидат или доктор наук), ученого звания (доцент или профессор), продолжительности стажа работы в должностях, относящихся к ППС, а также стажа практической работы, соответствующей профилю преподаваемых дисциплин.

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

4.3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Устранять ошибки в начислении заработной платы немедленно или в течение двух дней с момента обращения работников в бухгалтерию.

4.3.2. Заработную плату выплачивать работникам 24 числа каждого месяца за первую половину месяца, 9-го числа каждого месяца за вторую половину месяца.

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

4.3.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.4. При нарушении Работодателем установленного срока с выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.3.5. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

4.3.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.3.7. В случае направления работника в командировку на территории РФ ему возмещаются дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства и выплачиваются суточные в размере 700 - 1000 рублей. Конкретный размер суточных в пределах установленного норматива определяется приказом о направлении работника в командировку. Сотрудникам, направляемым в заграничные командировки, суточные, выплачиваются по нормам, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 №812 в рублевом эквиваленте, в соответствии с курсом Банка России на день получения денежных средств. Нормы суточных для ректора устанавливаются приказом индивидуально.

4.3.8. Направленным в командировку ректору, проректорам, директору Московского филиала РМАТ возмещаются расходы на аренду автотранспорта, его заправку, парковку в месте командировки, а при отсутствии общественного транспорта возмещаются расходы по оплате проезда на других видах транспорта. Указанные выплаты производятся при условии получения предварительного согласия руководства Академии и предоставления документов, подтверждающих соответствующие расходы.

4.3.9. Если средняя заработная плата работника, находившегося в командировке, оказывается меньше, чем его заработная плата, исчисленная исходя из оклада, Работодатель производит доплату до оклада работника.

4.3.10. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.3.11. Работодатель в целях стимулирования труда устанавливает гибкую систему доплат, надбавок и премий в соответствии с действующим трудовым законодательством,

настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными правовыми актами Академии.

4.3.12. Работодатель устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за сложность выполняемых работ
- за увеличение объема работ или зон обслуживания;
- за работу на условиях внутреннего совместительства;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением заместителей руководителей и других работников, в обязанности которых входит замещение руководителей в их отсутствие);
- премиальные выплаты по итогам работы

4.3.13. В РМАТ установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- при выполнении работ различной квалификации
- при совмещении профессий (должностей),
- при выполнении сверхурочной работы,
- при работе в выходные и праздничные нерабочие дни

4.3.14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3.15. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава определяется на каждый учебный год и может изменяться (уменьшаться или увеличиваться) в зависимости от набора обучающихся, изменений учебных планов и других объективных факторов.

4.3.16. Профком РМАТ обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4.3.16. Локальные акты РМАТ, на основании которых вносятся изменения в систему оплаты труда работников, подлежат согласованию с профкомом.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Трудовой распорядок в Академии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе. Выходным днем является воскресенье.

5.4. Общий объем нагрузки преподавателя определяется на каждый учебный год. Учет рабочего времени ведется суммировано за учетный период в один учебный год (1 сентября - 30 июня).

5.5. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала РМАТ, за исключением указанного в п. 5.3. настоящего Договора, устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.6. В период с 1 мая по 31 августа текущего года, по пятницам, рабочее время сокращается на 1 час, в остальное время года - на 30 минут от установленной продолжительности рабочего времени.

5.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом РМАТ не позднее чем за две недели до наступления календарного года, а в отдельных случаях, при наличии медицинского заключения, в соответствии со сроками приобретенных санаторных путевок.

5.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.11. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

5.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.14. Если работники при необходимости периодически привлекаются Работодателем к выполнению своих трудовых обязанностей сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, им предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3-х до 12-ти календарных дней в соответствии с Перечнем категорий работников с ненормированным рабочим днём (Приложение 1).

5.15. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается трудовым договором либо определяется на текущий год ректором Академии по письменному ходатайству проректора - куратора подразделения, руководителя структурного подразделения и профкома.

5.16. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам, имеющим основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 28 календарных дней.

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18. По согласованию между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другое время в связи с производственной необходимостью, семейными обстоятельствами и иными уважительными причинами.

5.19. Работодатель предоставляет работникам по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней при наличии следующих оснований: свадьба работника, рождение ребёнка, похороны близкого родственника, иные семейные обстоятельства.

При этом за счёт средств Работодателя **работнику-члену профсоюза** может оказываться материальная помощь, размер которой исчисляется как произведение среднего дневного заработка работника и количества дней указанного отпуска без сохранения заработной платы.

5.20. Работодатель предоставляет работающим женщинам, имеющим и воспитывающим 2-х и более детей до 14 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их заявлениям, дополнительный отпуск до 3-х дней с сохранением заработной платы, если продолжительность основного отпуска составляет не более 28 календарных дней.

5.21. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы и в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5.22. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Академии в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.24. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профкома.

5.25. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.26. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя ректора РМАТ.

5.27. Для укрепления здоровья работников Академии по инициативе профкома проводятся дни здоровья, которые используются по целевому назначению и не могут быть присоединены к ежегодному отпуску либо заменены денежной компенсацией.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

## **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Обеспечивает соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех отделах, на кафедрах, в других структурных подразделениях в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.2. Содержит в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса, служебные помещения и общежитие, обеспечивает в них температурный режим и освещение в соответствии с нормативными требованиями.

6.1.3. Выполняет к 1-му сентября текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимних условиях.

6.1.4. Организует проведение текущего ремонта помещений Академии, механизмов, электроустановок, вентиляционных систем и иного инженерного оборудования.

6.1.5. Отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура воздуха ниже 14°C, освещенность или другие условия труда не соответствуют установленным нормам.

6.1.6. Устанавливает контроль за своевременным обеспечением специальными одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными условиями труда, за предоставлением им дополнительных льгот согласно установленным требованиям трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.7. Проводит за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры работников.

6.1.8. Проводит за счет собственных средств обучение уполномоченных по охране труда (руководителей структурных подразделений) по 40-часовой программе с получением соответствующих удостоверений.

6.1.9. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах.

## **6.2. Профком обязуется:**

6.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

6.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

6.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

6.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

## **7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ**

### **Работодатель:**

7.1. Выделяет денежные средства Академии в размере до 3% от доходов Академии на повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности, в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации.

7.2. Определяет формы профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с обязательным уведомлением и учетом мнения профсоюзного комитета Академии.

7.3. Оплачивает за счет средств Академии профессиональную переподготовку или повышение квалификации, если обучение работника проводится по направлению Работодателя.

7.4. В случае если подготовка, переподготовка или повышение квалификации осуществляется по инициативе работника или влечёт за собой значительные расходы Работодателя, между Работодателем и работником заключается договор, определяющий порядок и условия обучения, а также соответствующие расходы сторон.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом формирует кадровый резерв РМАТ, в состав которого включаются перспективные работники и студенты Академии в возрасте до 35 лет.

Работодатель выделяет денежные средства на повышение уровня образования лиц, включенных в кадровый резерв.

7.6. Работодатель совместно с профкомом ежегодно организует и проводит для профессорско-преподавательского состава конкурс педагогического мастерства, конкурс на лучшую научную публикацию с выплатой денежных премий победителям конкурсов.

## **8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И ЛЕЧЕНИЯ**

### **8.1. Работодатель и профком пришли к соглашению:**

8.1.1. Сотрудничать в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации оздоровительной работы. Проводить в установленные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность выплаты пособий по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством. Определять виды социальной помощи, оздоровительные мероприятия и источники их финансирования.

8.1.2. Знакомить работников с Инструкцией о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования, разъяснять работникам их права и обязанности.

### **8.2. Работодатель и профком обязуются:**

8.2.1. Осуществлять работу по организации и проведению оздоровительных мероприятий среди работников.

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременностью и полнотой начисления страховых взносов и рациональным расходованием средств социального страхования на нужды работников.

8.2.3. Выделять денежные средства на работу с детьми работников.

8.2.4. Работодатель выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе, в том числе ежегодных туристских слетов с участием сотрудников и обучающихся РМАТ, Дня туризма.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

### 9.1. Работодатель обязуется:

При формировании социальных программ Академии учитывать предложения профсоюзной организации.

### 9.2. Работодатель и профком обязуются:

9.2.1. При наличии денежных средств обеспечивать частичное или полное финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья, добровольное медицинское страхование, приобретение путевок для организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников.

9.2.2. В случае смерти работника (в том числе пенсионера, вышедшего на пенсию непосредственно после работы в Академии) выплачивать семье единовременное пособие за счет средств Академии и (или) профкома в размере, определяемом индивидуально в каждом случае по ходатайству профкома, оказывать помощь в организации и проведении похорон.

9.2.3. Совершенствовать работу медицинского кабинета, обеспечивать его необходимым оборудованием, медикаментами, организовывать учет и проводить анализ заболеваемости работников.

9.2.4. Финансировать мероприятия по профилактике простудных заболеваний (проведение вакцинаций и др.).

9.2.5. При увольнении работников - членов профсоюзной организации в связи с выходом на пенсию, в зависимости от стажа работы в Академии и профсоюзного стажа, выплачивать материальную помощь из средств профсоюзной организации.

9.2.6. Осуществлять своевременный расчет и выплату социальных пособий работникам.

9.2.7. Установить ежемесячное дополнительное пенсионное обеспечение за счет средств Академии неработающим пенсионерам по старости (возрасту), вышедшим на пенсию непосредственно после работы в Академии, в связи с их заслугами в развитии Академии, если они являются членами профсоюзной организации и имеют стаж непрерывной добросовестной работы в Академии более 20 лет:

– производственному персоналу - в размере 800 руб;

– административному и учебно-вспомогательному персоналу - в размере 800 — 1000 руб.;

- руководящему управленческому персоналу - в размере 1000 - 1 500 руб.;
- научно-педагогическим работникам - в размере 1500-2000 руб.;
- членам Ученого совета и Совета Ректората (при наличии стажа работы в этих органах не менее 5 лет) в размере 2000-3000 руб.

9.2.8. При наличии особых заслуг в научно-педагогической, организационной, общественной жизни Академии может быть:

- установлено дополнительное пенсионное обеспечение и другим вышедшим из Академии на пенсию по старости (возрасту) и неработающим пенсионерам, **состоявшим в профсоюзе, но не имеющим 20-летнего стажа работы в Академии;**
- увеличен размер дополнительного пенсионного обеспечения сверх сумм, указанных в п. 5.9 настоящего Договора.

9.3. Выплаты, указанные в п. 5.9. 5.10 настоящего договора, назначаются неработающим пенсионерам по старости (возрасту), состоящим на учете в профсоюзной организации Академии, по совместному решению Ученого совета и профкома.

9.4. В случае ухудшения финансово-экономического положения Академии дополнительное пенсионное обеспечение может быть уменьшено или отменено по совместному решению Ученого совета и профкома.

9.5. По совместному решению руководства Академии и профкома Работодатель вправе выплачивать премии **работникам-членам профсоюза**, длительное время добросовестно проработавшим в Академии и (или) имеющим особые заслуги перед Академией в честь юбилейных дат работника (50, 60,70,80 лет).

9.6. Штатным работникам РМАТ - **членам профсоюза** по ходатайству профкома предоставлять льготы (скидки) по оплате их обучения в Академии (обучения их детей, внуков, супругов). Размер предоставляемой льготы определяется в зависимости от продолжительности добросовестной работы в Академии, семейного положения и других заслуживающих внимания обстоятельств.

9.7. По совместному решению руководства Академии и профкома оказывать материальную помощь:

9.7.1. в связи с состоянием здоровья работников Академии в размере до 20 000 рублей в год (в зависимости от стоимости лечения), а также в случае смерти члена семьи в размере 10 000 руб.);

9.7.2. в случаях вступления членов профсоюза в первый зарегистрированный брак или рождения ребенка в размере 8 000 руб.

## **10. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

10.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением профкома РМАТ.

10.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг.

10.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 10 и более человек в течение 30 календарных дней.

10.4. Увольнение работников – членов профсоюзной организации по инициативе Работодателя **по всем основаниям** производится **с учетом мнения** профкома.

Увольнение работников – членов профкома по инициативе Работодателя **по всем основаниям** производится **с письменного согласия** профкома.

10.5. Работодатель обязуется:

10.5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 79 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

10.5.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

10.5.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

10.5.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

10.5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

10.5.6. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **Работодатель:**

11.1 признает профсоюзный комитет единственным и полномочным представителем членов профсоюзной организации работников РМАТ в вопросах, связанных с рабочим временем, оплатой труда, решением социальных проблем и в других вопросах, перечисленных в настоящем Договоре. Работодатель обязуется не препятствовать профсоюзному комитету в установлении взаимоотношений и осуществлении сотрудничества с общественными и иными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива.

11.2. На безвозмездной основе предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения его работы, в полном объеме оплачивает коммунальные услуги и услуги связи.

11.3. Безвозмездно обеспечивает начисление и удержание бухгалтерией РМАТ профсоюзных взносов из

заработной платы работников – членов профсоюза (по их заявлениям) и последующее их перечисление на счет профсоюзной организации.

11.4. Председатель профкома и председатель контрольно-ревизионной комиссии вправе получать в бухгалтерии РМАТ информацию по заработной плате работников – членов профсоюза и контролировать правильность начисления, удержания и перечисления профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации.

11.5. Выплачивает председателю профкома вознаграждение за выполнение обязанностей по руководству профсоюзной организацией.

11.6. Выплачивает по итогам года премии наиболее активным членам профкома.

## **12. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями Сторон. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

### **12.2. Работодатель:**

- обеспечивает своевременное выполнение относящихся к нему обязательств и мероприятий по настоящему Договору;

- совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом Академии на ежегодной Конференции работников и обучающихся РМАТ о выполнении обязательств по Договору за год;

- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в месячный срок информирует коллектив о принятых мерах.

12.3. К должностным лицам, не выполняющим обязательства по Договору, применяются меры, предусмотренные действующим законодательством.

12.4. В период действия Договора профком имеет право от лица работников Академии обсуждать с Работодателем необходимые изменения и дополнения к Договору, утверждать их на расширенных заседаниях профкома без проведения конференции работников и вносить их в коллективный договор при достижении соглашения с Работодателем.

12.5. Профком осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных настоящим договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом работников обязательств и своевременно информирует работников Академии о выполнении мероприятий.

**Договор подписан:**

**От имени Работодателя**

**Ректор**

**Е.Н. Трофимов**



**От имени Работников**

**Председатель профкома**

**В.Ю. Питюков**

