Представители трудового коллектива:

_____ (Н.А. Шумейко)
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ (В.В. Черешков)
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / В.А. Чуроких /
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ (Н.В. Бурлакова)
(подпись) (Ф.И.О.)

"16" сентября 2014 г.

Директор филиала МЭИ в г. Смоленске

_____ А.С. Федулов

М.П.(подпись)

"16" сентября 2014 г.

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Смоленске

Коллективный договор

на период с «16» сентября 2014 года

по «16» сентября 2017 года

Утвержден на конференции работников

«16» сентября 2014 года

г. Смоленск

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом филиала МЭИ в г. Смоленске (далее по тексту – образовательная организация), заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – филиал МЭИ в г. Смоленске в лице директора Александра Сергеевича Федулова;

Работники в лице представительного органа работников филиала:

- в лице председателя профсоюзной организации работников Шумения И.А.,
- в лице представителей профсоюзной организации и работников, не являющихся членами профсоюза :В.В.Черненкова, В.А. Широких , И.В. Бурыкиной.

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников образовательной организации, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюзной организации работников.

1.4. Условия коллективного договора ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются ничтожными.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования образовательной организации, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МЭИ, Положением о филиале образовательной организации.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательной организации.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое

свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией образовательной организации.

2.6. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре с работником образовательной организации оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, условия оплаты труда, размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ, Уставом МЭИ и Положением о филиале;
- не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МЭИ, Положением о филиале и другими локальными актами, с условиями оплаты труда, действующими в образовательном учреждении;
- извещать Работников образовательной организации об изменении условий труда: режима работы, учебного плана и т.д.;
- доводить учебное расписание до преподавателей и студентов не позднее чем за 5 дней до начала учебного периода;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся впервые в образовательной организации;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

2.12. Представительный орган работников образовательной организации обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем образовательной организации трудового законодательства;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;

2.13. Работодатель организует за счет образовательной организации подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию и повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. Представлять не менее чем за 3 месяца в профсоюзный орган работников и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.14.2. Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца. Представлять при необходимости работникам, подлежащим высвобождению, до 4 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы. Такой льготой они могут воспользоваться с момента получения уведомления о сокращении.

2.14.3. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательной организации.

2.14.4 С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.15. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК Российской Федерации, преимущественное право оставления на работе при сокращении штата имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка, а также графиками дежурств.

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю, педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

Для инвалидов 2 (рабочей) и 3 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты груда (Закон Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Изменения в индивидуальный план работы преподавателя в течение года могут быть внесены на основании решения кафедры с письменного согласия преподавателя.

3.3. Руководитель кафедры должен равномерно распределять нагрузку между преподавателями кафедры, занимающими одинаковые должности.

3.4.Руководитель кафедры должен знакомить каждого работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в отпуск не позднее 1 июля текущего года.

3.5.Отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Исходя из специфики работы отдельных структурных подразделений, допускается уход в отпуск по заявлению работника, согласованному с руководителем структурного подразделения.

3.6. Работникам, имеющим путевки на лечение или по иным обстоятельствам, очередные отпуска предоставляются в порядке исключения вне графика (по личному заявлению работника).

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

3.8. В исключительных случаях допускается привлечение работников, с их согласия, к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя.

3.9. Работа в выходные дни и праздничные дни подлежит компенсации в соответствии со ст. 153 ТК Российской Федерации.

3.10.Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск может предоставляться через 6 месяцев после приема на работу.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. В случае исполнения по приказу обязанностей временно отсутствующих

работников, производится доплата в размере, определяемом соглашением Сторон, либо с согласия работника, ему предоставляются дни отдыха с сохранением средней заработной платы, количество которых зависит от продолжительности исполнения обязанностей.

4. Оплата труда

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1.Система оплаты труда работников филиала разработана на основе Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 и включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

4.1.2.Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.1.3.Фонд оплаты труда формируется на календарный год в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, исходя из средств субсидий, выделенных филиалу, и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Оплата труда:

4.2.1.Размеры окладов (должностных окладов) разрабатываются головной организацией с учетом Единого Тарификационного Справочника работ и профессий, Единого Тарификационного Справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и доводятся до филиала штатными расписаниями.

4.2.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях":

4.2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК Российской Федерации.

4.2.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер перечисленных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за один час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть

предоставлен другой день отдыха;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы -двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК Российской Федерации.

4.2.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных,) автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

4.2.3.1. В филиале устанавливаются следующие выплаты (надбавки):

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (надбавки) за особый режим работы, связанный с бесперебойной работой систем
жизнедеятельности;

4.2.3.2. В филиале устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие,семестр,9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполненных работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.3.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в абсолютных размерах, в ставках к должностному окладу и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.2.3.4.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора филиала в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидий и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору
- руководителей структурных подразделений - по представлению заместителей директора по направлениям работы
- работников структурных подразделений - по представлению руководителей структурных подразделений или заместителей директора по направлениям

4.2.3.5. Премия директору филиала за счет бюджетных средств устанавливается на основании письменного указания МЭИ (письма, распоряжения, приказа).Выплаты стимулирующего характера за счет внебюджетных источников директору филиала производятся приказами по филиалу, на основании письменного разрешения МЭИ.

4.2.3.6. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3. Другие вопросы оплаты труда.

4.3.1.Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате, при выполнении ими индивидуального плана работы по основной должности, могут выполнять

работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, такая работа не считается совместительством. Размеры ставок почасовой оплаты труда по бюджетным средствам устанавливаются решением Ученого совета МЭИ и утверждаются ректором МЭИ.

Размеры ставок почасовой оплаты труда по внебюджетным средствам по направлениям деятельности (ЦПП, платных образовательных услуг и прочее) устанавливаются решением Ученого совета и утверждается приказом директора филиала по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3.2.3аработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе филиала либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке , с которым работодателем заключен договор. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца- 25 числа, за вторую половину - 10 числа.

5. Условия и охрана труда

5.1. Руководитель образовательной организации обязан организовать инструктаж по охране труда для поступающих на работу, обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2. Руководитель обязан организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, согласно перечню должностей.

5.4. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

5.5. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

5.6. Работодатель обязуется обеспечить поддержание температурного режима в соответствии с санитарными нормами. В случае понижения температуры ниже нормы и повышения выше нормы - переводит работников по представлению профсоюзной организации на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы в соответствии с ТК Российской Федерации.

5.7. Работодатель совместно с профсоюзной организацией обязуются проводить специальную оценку условий труда (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ)

5.8. Работодатель компенсирует прохождение предварительных медосмотров при поступлении на работу и периодических медосмотров согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

6. Обязательства администрации в области социального обеспечения работников

6.1. Руководство образовательной организации проводит работу по сбору сведений о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

6.2. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством в связи:

- со свадьбой самого работника - до 5 дней;
- со смертью родителей, детей, супругов - до 5 дней;

- с рождением ребенка до 5 дней.

6.3. Для обеспечения социальной защищенности сотрудников работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь по заявлению или ходатайству:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве в размере 10000 руб.;

работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве в размере не менее 5000 руб.;

- семье умершего работника в размере не менее 5000 руб.;

- работникам в случае смерти родителей, детей, супругов в размере не менее 3000 руб.

6.4.Работникам, достигшим пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) производить единовременную выплату в размере одного должностного оклада.

6.5. При увольнении работника по обстоятельствам, независящим от воли сторон (пункт 5 ст. 83 ТК Российской Федерации), работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере, установленном законодательством (ст. 178 ТК Российской Федерации), а проработавшим непрерывно в филиале свыше 20 лет дополнительно - в размере 2 окладов.

7. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы профсоюзной организации работников

Стороны договорились о том, что:

7.1. Профсоюзной организации работников бесплатно предоставляется оборудованное отдельным телефоном помещение.

7.2. Представителям профсоюзной организации работников, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

7.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации Филиала - Работодателя и работников, по нему, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников.

7.4. Не допускается ограничений, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или деятельностью организации.

7.5. Удерживать по заявлению члена профсоюзной организации работников членские взносы в размере 1 % среднего заработка через бухгалтерию филиала и перечислять их на счет профсоюзной организации.

7.6. Оказывать содействие профсоюзной организации работников в проведении культурно-массовой и спортивной работы.

7.7. Профсоюзная организация работников обязуется:

7.7.1. Содействовать соблюдению Правил внутреннего распорядка.

7.7.2. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

7.7.3. В течение срока действия Коллективного договора, при выполнении двусторонних обязательств, воздерживаться от проведения акций протеста, которые могут отрицательно отразиться на деятельности филиала МЭИ в г. Смоленске.

7.8. В случае возникновения разногласий Работодатель и профсоюзная организация работников обязуются:

7.8.1. Использовать следующие примирительные процедуры для урегулирования

разногласий: в течение 3 дней после составления протокола разногласий провести консультации, сформировать из своего состава примирительную комиссию, а при недостижении согласия сторон обратиться к посреднику, выбранному по соглашению сторон. В срок до семи дней примирительная комиссия рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора.

7.8.2. В случае возникновения трудовых споров (конфликтов) руководствоваться трудовым законодательством Российской Федерации.

7.8.3. Активизировать работу комиссии по трудовым спорам.

7.8.4. Принимать меры воздействия к лицам, не обеспечившим выполнение обязательств по Коллективному договору в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается согласно существующего законодательства.

8.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.