

От работодателя:

Директор филиала ФГБОУ ВО
«НИУ «МЭИ» в г. Волжском

 /М.М. Султанов/

«13» декабря 2018г.

М.П.



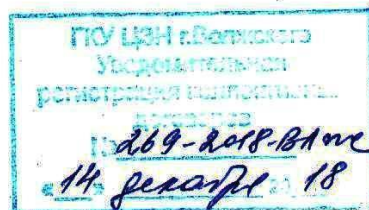
От работников:


Председатель Комитета по проведению
коллективных переговоров

 /Ж.А. Лысакова/

«13» декабря 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФИЛИАЛА
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МЭИ»
В Г. ВОЛЖСКОМ
На период с 01 января 2019 года по 31 декабря 2021 года



Ведущий инспектор
Жоханова К.С.


СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1 Общие положения

Раздел 2 Трудовые отношения

Раздел 3 Оплата труда

Раздел 4 Рабочее время и время отдыха

Раздел 5 Содействие занятости, повышение квалификации и
закрепление профессиональных кадров

Раздел 6 Условия и охрана труда

Раздел 7 Дополнительные меры социальной поддержки
(социальные гарантии, льготы, компенсации)

Раздел 8 Защита социально-экономических и трудовых прав
работников из числа молодежи и обучающихся

Раздел 9 Контроль за выполнением Коллективного договора

Раздел 1 Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Волжском (далее – филиал), устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Сторонами Договора являются:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ», в лице директора филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Волжском Султанова Махсуда Мансуровича, действующего на основании доверенности № 255/08 от 02.10.2018г., именуемое в дальнейшем «Работодатель»,

и работники филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Волжском, в лице своего представителя - Председателя Комитета по проведению коллективных переговоров Лысаковой Жанны Александровны, действующей на основании протокола конференции работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Волжском №2/18 от 06.11.2018г.

1.2 Целью настоящего Договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.3 Положения данного Договора распространяются на всех без исключения работников Филиала, независимо от стажа работы, ее характера и занимаемой должности.

Заключение настоящего Договора не исключает возможности принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.4 Коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав

и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5 Договор вступает в силу с 01.01.2019г. и действует по 31.12.2021г.

1.6 Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.7 В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта изменений коллективного договора и для заключения коллективного договора образуется Комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.8 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9 Далее в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор направляется на ведомственную регистрацию в Минобрнауки России и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации и в ведомственную лабораторию автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Рязанский государственный радиотехнический университет".

1.10 До подписания трудового договора с работником работодатель (или его представитель) обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором.

Текст Договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Филиала.

1.11 Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2 Трудовые отношения

2.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1 Трудовой договор с работниками Филиала заключается в письменной форме, на срок указанный в трудовом договоре.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников (за исключением заведующих кафедрами и декана факультета), а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» (далее – МЭИ, Университет).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р).

2.1.2 Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом (далее - ППС) и научными работниками, в

том числе, с совместителями, определяется уставом Университета и приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного кон-

курса».

Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Филиал вправе осуществлять привлечение работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.3 Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы.

Раздел 3 Оплата труда

3.1 Оплата труда работников Филиала производится на основе Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ».

Система оплаты труда - повременная - установлена по всем категориям работников.

3.2 Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при наличии);

размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат МЭИ, Положением о стимулирующих выплатах за высокие результаты преподавательской работы в филиале.

3.3 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

3.4 Работодатель гарантирует обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.5 В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

3.5.1 Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.5.2 Компенсационные выплаты устанавливаются за дополнительный объем работ, за совмещение профессий (расширение зоны обслуживания), за работу в выходные и праздничные дни, за работу во вредных условиях труда.

3.5.3 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера формируются из выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы (формируется из надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы) и выплат за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Система стимулирования подлежит отражению при заключении трудового договора в формате «эффективного контракта».

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора филиала в пределах фонда оплаты труда.

3.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.7 Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, дополнительная оплата устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.8 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 29 числа каждого месяца.

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

3.9 Работодатель заключает договор с кредитной организацией на обслуживание банковских карт и осуществления расчетов по операциям, совершаемым с их использованием.

3.10 Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала.

3.11 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.12 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.13 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в

размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.14 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.15 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере от часовой тарифной ставки (части оклада за час работы). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанному сверхурочно.

3.16 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время работникам Филиала устанавливается ежегодно приказом МЭИ.

Раздел 4 Рабочее время и время отдыха

4.1 Рабочее время, время отдыха работников Филиала регулируются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, положениями настоящего Договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Филиала или трудовым договором работника.

4.2 Для работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

4.3 Для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 (тридцать девяти) часов в неделю.

4.4 Продолжительность рабочего времени для научного и научно-исследовательского персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями ТК РФ.

4.5 Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями ТК РФ.

4.6 Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

4.7 Работникам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска за работу по совместительству, как правило, одновременно с отпуском по основной работе.

4.8 При желании работника досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком и приступить к работе, он должен письменно предупредить об этом работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

4.9 Стороны пришли к следующим соглашениям:

4.9.1 Работодатель обязуется по письменному заявлению предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, юбилей, смерть близких родственников, переезд на новое место жительства) - 3 рабочих дня. Необходимость предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска должна быть подтверждена документально.

4.9.2 Работодатель обязан по письменному заявлению предоставить отпуск без сохранения заработной платы на предусмотренный законом срок по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам для категорий работников, перечисленных в ст. 128 ТК РФ.

4.9.3 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.9.4 Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России";

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

4.9.5 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.9.6 За работу в условиях ненормированного рабочего дня работникам, эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск:

директор филиала, заместитель директора, главный бухгалтер.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем - 5 календарных дней.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.10 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Для работников, замещающих должности педагогических работников (а так же руководителям, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и творческой, научно-методической деятельностью) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.11 Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук - 48 рабочих дней,

кандидата наук - 36 рабочих дней.

Раздел 5 Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

5.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников Филиала и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Филиала) работодатель доводит информацию до сведения коллектива работников Филиала не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.2 В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Филиала может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

5.3 Массовым увольнением является сокращение численности или штата работников Филиала в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.4 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Филиала, сокращением численности или штата работников Филиала, по их заявлению предоставляется свободное от работы время: не более 5 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Филиала).

5.5 Работодатель обязуется принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

5.6 Работодатель организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников Филиала.

5.7 Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка (Правила предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (утв. постановлением Правительства РФ от 5 мая 2014 г. N 409)).

Раздел 6 Условия и охрана труда

6.1 Работодатель обязуется выполнять требования законодательства по охране труда Российской Федерации, в том числе:

6.1.1 Выделять средства на мероприятия по охране труда; обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте.

6.1.2 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.3 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.4 Проводить в установленном порядке вводный инструктаж для всех принимаемых на работу лиц, и обучающихся Филиала.

6.1.5 Обеспечить проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

6.1.6 Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.1.7 Организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах, обеспечивать выполнение требований охраны труда в целях предупреждения травматизма.

6.1.8 В соответствии с законодательством Российской Федерации работодателем ежегодно выделяются средства для приобретения сертифицированной специальной одежды, обуви, и средств индивидуальной и коллективной защиты. Эффективность средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) должна подтверждаться сертификатами (декларациями) соответствия.

6.1.9 Обеспечить в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.

Обеспечить хранение средств индивидуальной защиты, а также уход за ними (своевременная стирка, сушка), проведение ремонта и замены СИЗ.

6.1.10 Обеспечить оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

6.1.11 Проводить обучение сотрудников и обучающихся в области гражданской обороны, пожарной безопасности и защиты от чрезвычайных ситуаций в соответствии с нормативными документами.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1 Правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.2.2 Проходить обучение по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.2.3 Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей

6.2.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.3. В Филиале создается и действует на паритетных началах Комитет по охране труда, в его состав входят представители работодателя и представители коллектива работников филиала.

Комитет по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

6.4 Работодатель берет обязательство реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).

6.5 В Филиале в соответствии с нормативными документами организован и действует пропускной режим с использованием системы контроля управления доступом (СКУД) и металлодетекторов.

6.6 Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в помещениях Филиала в соответствии с санитарными нормами.

В помещениях, нормальный температурный режим которых не обеспечивается, инженер по охране труда на основании служебной записки от руководителя структурного подразделения производит необходимые замеры с целью принятия

соответствующих мер работодателем.

6.7 Работники Филиала обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Филиале.

Работники обязаны неукоснительно выполнять приказы о запрете курения в зданиях и на территории филиала, выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

Раздел 7 Дополнительные меры социальной поддержки (социальные гарантии, льготы, компенсации)

7.1 При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные).

7.1.1 Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется в следующих размерах:

расходы на выплату суточных - в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.

7.1.2 Расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения должны быть документально подтверждены.

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для работников федеральных государственных учреждений.

7.2 В целях повышения социальной защищенности работников, для которых работа в Филиале является основным местом работы, работодатель предоставляет дополнительные меры социальной поддержки (льготы и гарантии работникам, социальные выплаты в виде материальной помощи) - в пределах средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (не более 5% средств, полученных от приносящей доход деятельности).

7.3 Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно - курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей, другие ситуации):

7.4 Социальные выплаты в виде материальной помощи работникам (при наличии средств):

7.4.1 В случае рождения первого ребенка - в размере 3000,00 рублей; второго ребенка - 4000,00 рублей, третьего и последующих - 5000,00 рублей.

7.4.2 В связи с бракосочетанием - в размере 5000,00 рублей.

7.4.3 В связи с длительным и дорогостоящим лечением сотрудника - в размере 50% от стоимости лечения, но не более 5 000,00 рублей.

Для получения указанной социальной выплаты необходимо предоставить чеки и квитанции, иные документы, подтверждающие расходы на лечение.

7.4.4 В случае смерти члена семьи сотрудника, на погребение члена семьи - в размере не менее 3 000,00 рублей. Под членом семьи следует понимать: супруга, родителя, сына, дочь, опекуна.

7.4.5 В случае смерти работника Филиала, на погребение лицам, осуществляющим организацию похорон, в размере 5 000,00 рублей.

7.5 Работодатель оказывает следующие меры социальной поддержки:

7.5.1 Одиноким и многодетным родителям - в размере 500,00 рублей на каждого ребенка один раз в год при подтверждении статуса одинокого и (или) многодетного родителя.

7.5.2 Компенсирует сотрудникам (родителям) 5% стоимости путевки в детский лагерь.

Условием выделения компенсационной суммы является пребывание детей в детских лагерях на территории РФ в течение одной лагерной смены. Данной компенсацией может воспользоваться один из родителей, в случае, если в Филиале работают оба родителя.

7.5.3 Компенсирует 50% стоимости оплаты за пребывание ребенка сотрудника в дошкольном образовательном учреждении вне зависимости от количества детей.

Условием выделения компенсационной суммы является работа в Филиале по основному месту работы. Данной компенсацией может воспользоваться один из родителей, в случае, если в Филиале работают оба родителя.

7.5.4 Компенсирует до 50% стоимости оплаты обучения сотрудника в образовательном учреждении по программам высшего образования в аспирантуре.

Размер компенсации согласовывается с работодателем с учетом соответствующей финансовой - экономической возможности.

7.6 Выплаты к юбилейным датам и (или) выходом на пенсию

Юбилеям от 50 лет (юбилейные даты каждые 5 лет) устанавливает единовременную премию к юбилейной дате:

- не менее 2 500,00 при стаже работы в Филиале от одного года до трех лет;
- не менее 3 500,00 при стаже работы в Филиале от трех лет до шести лет;
- не менее 4 500,00 при стаже работы в Филиале свыше шести лет.

7.7 Организует культурно-массовые мероприятия в связи с праздничными датами.

Праздничными датами считаются:

- 23 февраля;
- 8 марта;
- 9 мая;
- день Энергетика;
- Новый год.

Расходы на проведение данных мероприятий согласовываются с работодателем. Расходование средств осуществляется с учетом соответствующей финансовой возможности.

7.8 Гарантии для лиц, проходящих подготовку к выполнению нормативов комплекса ГТО, а также для лиц, выполнивших нормативы комплекса ГТО.

Работодатель в целях обеспечения условий для подготовки и выполнения нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) обязуется выполнить следующие мероприятия:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий (корпоративных спартакиад) среди работников;

- применять меры материального и нематериального поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, награждение благодарственными письмами, почетными грамотами, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для участия в мероприятиях комплекса ГТО и др.) за личное участие в тестировании физической подготовленности в центрах тестирования и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО.

7.9 За личное участие в тестировании физической подготовленности и за выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО работнику предоставляется:

- в случае награждения Золотым знаком отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" – 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска;

- в случае награждения Серебряным знаком отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" – 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска;

- в случае награждения Бронзовым знаком отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" – 1 день дополнительного оплачиваемого отпуска.

Раздел 8 Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся

8.1 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Филиале:

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;
- внедрение различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности филиала;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с трудовым законодательством.

Раздел 9 Контроль за выполнением Коллективного договора

9.1 Стороны обязуются:

- Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

- Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.2 В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3 Для проведения контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий настоящего Договора, финансово-экономическом состоянии и т.д.

Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников и обучающихся.

9.4 Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляет в том числе и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации.