

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 1/27

Представитель работодателя – ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский
университет «МЭИ»



Н.Д. Рогалев

«10» 03 2025 года

Представитель работников – профессор
кафедры общей физики и ядерного
синтеза института тепловой и атомной
энергетики федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Национальный
исследовательский университет «МЭИ»

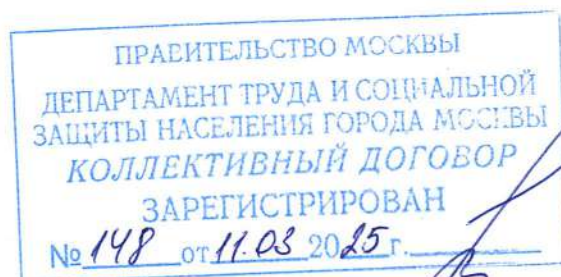


А.Т. Комов

«10» 03 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский
университет «МЭИ» на период с 10.03.2025 года по 10.03.2028 года



Москва 2025

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 2/27

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда, трудового законодательства, Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2024 – 2026 годы» (с учетом Дополнительного соглашения, утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 01.04.2024 г.) и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права для определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Университета. Данный Договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Университета, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в лице ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» (далее по тексту – «работодатель», «Университет», МЭИ);
- работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в лице представителя работников – профессора кафедры общей физики и ядерного синтеза института тепловой и атомной энергетики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» Комова Александра Тимофеевича, действующего на основании Протокола Конференции от 20.06.2024 г. (далее по тексту – «Представитель работников»).

1.4. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск I	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 3/27

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль выполнения принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Работники Университета поручают Представителю работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором, при разработке и заключении Договора, при ведении переговоров по нему, а также контроле за его исполнением.

1.6. В обсуждении Договора может принять участие любой работник Университета. После рассмотрения поступивших предложений работников Комиссий по ведению коллективных переговоров окончательная редакция Договора подписывается ректором Университета и Представителем работников.

1.7. Представитель работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

1.8. Работодатель и Представитель работников обеспечивают проведение не реже одного раза в год общего собрания (конференции) работников, где стороны отчитываются о выполнении Договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. После подписания Договора представителем работников и представителем работодателя Информационно-вычислительный центр МЭИ производит размещение текста Коллективного договора на информационном портале Университета.

При поступлении на работу новых работников их ознакомление с действующим в Университете Договором осуществляется Управлением по работе с персоналом.

1.11. Принятие настоящего Договора не исключает возможность принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также дополнительных соглашений к Договору на уровне подразделений (институтов, кафедр, управлений, научно-исследовательской части и пр.), не противоречащих статьям данного Договора и не ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.12. Ни одна из сторон в течение срока действия Договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.13. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе ведения коллективных переговоров, реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ст.ст. 5.28-5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 4/27

II. Предмет договора

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

2.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

III. Сфера действия договора

3.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в Профсоюзном Комитете Независимого профессионального союза сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» (далее – ПК МЭИ), длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

3.2. Работодатель обязуется привести в соответствие с Договором все локальные нормативные акты, издаваемые в Университете.

IV. Срок действия договора и порядок внесения изменений и дополнений

4.1. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

4.2. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и действует с 10.03.2025 года по 10.03.2028 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или дополняют настоящий.

4.3. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

4.4. Дополнения и изменения в Договор вносятся в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора.

V. Порядок учета мнения профсоюзного комитета

5.1. Работодатель обязуется соблюдать порядок учета мнения ПК МЭИ как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 371, 372 ТК РФ).

5.2. ПК МЭИ обязуется не позднее пяти рабочих дней с момента получения проектов документов направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 5/27

5.3. В случае если мотивированное мнение ПК МЭИ не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с ПК МЭИ в целях достижения взаимоприемлемого решения.

5.4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд, а ПК МЭИ имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

VI. Трудовые отношения

6.1. Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу.

6.2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен, например, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы, срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется ученым советом Университета в соответствии с ТК РФ, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 г. № 1138, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников МЭИ, относящихся в профессорско-преподавательскому составу, и может быть определен в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Университете, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 6/27

которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

6.2.2. Трудовые договоры с работниками Университета заключаются в формате эффективного контракта на основании приказа Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», письма Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

6.2.3. Ректор вправе на основании соответствующей доверенности делегировать другим должностным лицам Университета права по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров с различными категориями работников.

6.2.4. Заключению трудовых договоров с различными категориями работников предшествуют обязательные юридические процедуры, предусмотренные трудовым законодательством и уставом Университета.

Заключению трудовых договоров с научно-педагогическими работниками Университета, за исключением директоров институтов и заведующих кафедрами, предшествует конкурсный отбор. 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, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников МЭИ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, нормативно-правовыми актами устанавливаемыми уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.2.5. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 332 ТК РФ).

6.2.6. С проректорами Университета заключаются срочные трудовые договоры, срок окончания которых совпадает со сроком окончания полномочий ректора Университета.

Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, определенных ст. 59 ТК РФ.

6.2.7. Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Университетом услуг, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2.8. Прием на работу работников оформляется Управлением по работе с персоналом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с правилами

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 2</i>	<i>Лист 7/27</i>

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.2.9. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

6.2.10. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства преимущество перед сторонними претендентами должны иметь работники научных подразделений и другие категории работников университета, обладающие тем же уровнем квалификации.

6.2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.2.12. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 173-177 ТК РФ).

6.2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.3. Рабочее время. Режим рабочего времени.

6.3.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Университета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

6.3.2. Норма рабочего времени для различных категорий работников Университета определяется исходя из следующей еженедельной продолжительности рабочего времени:

- 40 часов в неделю – для всех работников, кроме профессорско-преподавательского состава и других категорий работников, указанных в ст. 92 ТК РФ;

- 36 часов в неделю – для профессорско-преподавательского состава;

- 36 часов в неделю – для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

- 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I и II группы;

- сутки через трое – для работников технических служб и охраны.

Продолжительность рабочей недели работника пропорциональна занимаемой ставке.

6.3.3. В Университете устанавливается продолжительность рабочей недели:

- шестидневная рабочая неделя – для профессорско-преподавательского состава (ППС), учебно-вспомогательного персонала (УВП) и обслуживающего персонала (ОП);

- пятидневная рабочая неделя – для административно-управленческого персонала (АУП), научных работников (НР), производственного персонала (ПП), инженерно-технического персонала (ИТП) и других работников, не занятых в учебном процессе.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 8/27

6.3.4. Для АУП, НР, ПП, ИТП:

- продолжительность ежедневной работы составляет с понедельника по четверг – 8 часов 15 минут, в пятницу – 7 часов;
- время начала и окончания работы устанавливается с понедельника по четверг с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут и в пятницу с 9 часов 00 минут до 16 часов 45 минут;
- перерыв для отдыха и питания – продолжительностью 45 мин с 12 ч 00 мин до 12 ч 45 мин. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется;
- выходные дни – суббота и воскресенье.

6.3.5. Для ОП:

- продолжительность ежедневной работы составляет с понедельника по пятницу – 7 ч 00 мин, в субботу 5 ч, выходной день – воскресенье, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

6.3.6. Для отдельных категорий работников технических служб и Центра комплексного обеспечения правопорядка устанавливается режим суммированного учета рабочего времени и устанавливается график работы «сутки через трое»:

Начало смены – 8 ч 00 мин; окончание смены – в 8 ч 00 следующего дня.

Перерывы для отдыха и питания – с 11 ч 30 мин до 12 ч 00 мин, с 18 ч 30 мин до 19 ч 00 мин, 02 ч 00 мин до 02 ч 30 мин.

Работа в режиме суммированного учета рабочего времени вводится в связи с тем, что при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная (еженедельная) продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом является 1 месяц.

Выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждому работнику согласно графикам сменности, поскольку по организационным условиям приостановка работы в выходные дни невозможна.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов.

6.3.7. Для ППС и УВП устанавливается режим гибкого рабочего времени. Распределение рабочего времени для ППС в течение суток и недели определяется графиками работы, составляемыми заведующими кафедрами (учебными подразделениями) на каждый учебный семестр и каникулярные периоды и утверждаемые директорами институтов. Учетным периодом при составлении графиков является неделя. Работники должны быть ознакомлены с утвержденными графиками работы не позднее, чем за два дня до введения их в действие.

Распределение рабочего времени работников в графике работы в течение суток и недели должно отвечать следующим требованиям:

- время начала работы подразделения – 9 часов 00 минут; время окончания работы подразделения 22 часа 00 минут; смещение времени начала и окончания работы подразделения может быть обусловлено расписанием занятий подразделения;
- продолжительность ежедневной работы должна составлять для ППС и УВП в субботу – не более 5 часов, в остальные дни недели для ППС – не более 8 часов, для УВП – не более 10 часов;
- продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет 45 минут при продолжительности ежедневной работы более 4 часов, время начала и окончания перерыва устанавливается графиком работы;

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 9/27

– общий выходной день – воскресенье, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

6.3.8. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

6.3.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе администрации за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 10/27

командировку, привлечения к сверхурочной работе, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Эти же гарантии предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.3.10. Режим ненормированного рабочего дня – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются Положением о ненормированном рабочем дне.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 7 календарных дней в зависимости от занимаемой должности.

6.3.11. Удаленный (дистанционный) режим работы – это способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), при этом находясь вне места расположения работодателя.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Удаленный (дистанционный) режим работы оформляется в соответствии с ТК РФ и Положением о дистанционной работе, принятым в Университете.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 11/27

6.3.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

6.3.13. В структурных подразделениях при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не могут быть соблюдены приведенные выше общие правила установления рабочего времени и времени отдыха для работников, могут устанавливаться другие режимы и параметры рабочего времени и времени отдыха, в том числе допускается введение суммированного учета рабочего времени.

6.3.14. Введение для категорий работников режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил, а также режима суммированного учета рабочего времени осуществляется приказом ректора Университета, издаваемым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников Университета. Обоснование к проекту приказа о необходимости введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил, или режима суммированного рабочего времени готовится руководителем структурного подразделения, в котором предполагается введение данных режимов.

6.3.15. После введения, указанных в п. 6.3.13 режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха право утверждения графиков работы (сменности) работников данных подразделений предоставляется должностному лицу, наделенному ректором Университета правами работодателя в отношении работников этих подразделений. Графики работы (сменности) при суммированном учете рабочего времени должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

6.3.16. Рабочее время и время отдыха работников, для которых режимы и характеристики рабочего времени и времени отдыха отклоняются от общих правил, а также работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (кроме ППС), работников, для которых установлено неполное рабочее время, и работников, работающих на условиях совместительства, закрепляются в трудовых договорах.

6.3.17. Работа в порядке внутреннего совместительства всеми категориями работников Университета должна выполняться в свободное от основной работы время.

6.3.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьями 113 ТК РФ. Привлечение работников к выполнению трудовой функции в выходные и праздничные дни осуществляется приказом ректора Университета, а также иными лицами, наделенными соответствующими полномочиями. Проект приказа формируется Управлением по работе с персоналом на основании служебной записки проректора по направлению с обоснованием необходимости привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оформленных, при необходимости, установленным порядком уведомлений работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также на основании мотивированного мнения профсоюзного комитета Университета в письменной форме.

Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере. 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.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой – третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 12/27

разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя

6.4. Время отдыха.

6.4.1. При шестидневной рабочей неделе выходным днем является воскресенье, а при пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. Допускается установление рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.4.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.4.3. На основании статьи 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами. 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 один из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Дополнительные оплачиваемые выходные не, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

В случае, когда один из работающих родителей (опекун, попечитель) является военнослужащим, или, когда оба родителя (опекуны, попечители) являются военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, родитель (опекун, попечитель) сможет использовать однократно в течение календарного года по 24 дополнительных выходных дней подряд. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) использовано менее указанного количества дней, другому в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные выходные.

6.5. Отпуска работников.

6.5.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (статьи 114, 115 ТК РФ).

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

6.5.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Ежегодный

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 13/27

дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным).

6.5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

6.5.4. Работник после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.5.5. График отпусков доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуск может быть перенесен или разделен на части по заявлению работника, согласованному с работодателем. Одна из частей отпуска не может быть меньше 14 календарных дней.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.5.6. Отпуск работниками должен быть использован по прямому назначению. Замена отпуска денежной компенсацией возможна только в случаях, предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

6.5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, а именно: временной нетрудоспособности работника, исполнением работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей, а также, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.5.8. Время зимних и летних каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском у преподавателей, считается рабочим временем для педагогических работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к внеаудиторной работе в пределах рабочего времени.

6.5.9. Работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест могут быть предоставлены дополнительные отпуска.

6.5.10. 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.

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

6.5.12. Перенос отпуска частично на следующий рабочий год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 2</i>	<i>Лист 14/27</i>

6.5.13. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.5.14. 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 неделю.

6.5.15. В соответствии со статьей 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы может предоставляться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.6. Прекращение (расторжение) трудового договора. Содействие занятости работников. Гарантии при возможном высвобождении.

6.6.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст.ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

6.6.2. Увольнение работника, являющегося членом ПК МЭИ, по инициативе работодателя может быть произведено по основаниям, указанным в части первой статьи 81 ТК РФ:

- п. 2 (сокращение численности или штата работников организации);
 - п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);
 - п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание),
- с учетом мотивированного мнения ПК МЭИ (ст. 373 ТК РФ).

6.6.3. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Университета) работодатель в письменной форме сообщает об этом ПК МЭИ работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 15/27

мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением в соответствии с Отраслевым соглашением является сокращение численности или штата работников Университета 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.

6.6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.6.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

6.6.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.6.8. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

6.7. Рассмотрение жалоб.

6.7.1. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются комиссиями по трудовым спорам Университета и структурных подразделений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	<i>Выпуск I</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 2</i>	<i>Лист 16/27</i>

6.8. Поощрения.

6.8.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе в Университете применяются следующие виды морального поощрения: награды, звания, благодарности, грамоты.

6.8.2. Порядок применения мер морального поощрения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом ректора № 333 от 07.06.2021 г. (пункты 56-59 Правил внутреннего трудового распорядка).

6.8.3. В Университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых после рассмотрения ученым советом Университета утверждаются ректором и становятся приложениями к настоящему Договору.

VII. Система оплаты труда

7.1. Механизм регулирования оплаты труда.

7.1.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» и Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ», размещенными на официальном портале Университета в разделе «Документы».

7.1.2. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные ТК РФ.

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

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

7.1.4. К компенсационным выплатам относятся следующие виды доплат:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за увеличение объема работ, не связанного с исполнением обязанностей отсутствующего работника (в том числе, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания), в том числе доплата за дополнительную работу по конкретной научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической (НИОКТР) теме в рамках научной группы (временного научного коллектива);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, сверхурочную работу;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 2</i>	<i>Лист 17/27</i>

7.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на достижение качественных результатов труда, повышение профессионального уровня, разработку и внедрение прогрессивных форм и методов работы, а также поощрение за достижение конечного результата выполнения трудовой функции в соответствии с установленными критериями.

Выплаты стимулирующего характера формируются из выплат за интенсивность труда, высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ.

7.1.6. На выплаты стимулирующего и компенсационного характера направляются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий, в том числе на выполнение НИОКТР по государственным (научно-техническим, федеральным, инновационным и др.) программам за счет федерального бюджета и бюджетов другого уровня, грантов, международных проектов, договоров с физическими и юридическими лицами на выполнение НИОКТР и средств, от приносящей доход деятельности.

Объем средств, направляемых на указываемые выплаты, определяется Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат в Университете и другими локальными нормативными актами Университета.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих и компенсационных надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться как экономия фонда оплаты труда Университета в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

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

7.1.8. При индексации фонда оплаты труда на основании законодательных или нормативных актов Правительства РФ производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, иных выплат в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ», кроме случаев, когда размер выплат определяется законодательными актами).

7.1.9. Выплата заработной платы может осуществляться либо наличными средствами из кассы, либо путем перевода на банковскую карту работнику (по его личному заявлению) с расчетного счета организации (ст. 136 ТК РФ).

7.1.10. Работодатель выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 25-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.2. Социальные выплаты.

7.2.1. При временной нетрудоспособности работников работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни – в соответствии с порядком выплаты заработной платы (ч. 1 ст. 14.1 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

7.2.2. Исходя из своих финансовых возможностей работодатель может назначить работникам социальные выплаты в виде:

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 2</i>	<i>Лист 18/27</i>

– Материальной помощи на основании служебной записки на имя ректора Университета (руководителя структурного подразделения, наделенного правом ведения бухгалтерского учета). Служебная записка согласовывается с председателем профсоюзной организации и экономическим управлением (на предмет наличия финансовых средств). При наличии разрешительной резолюции ректора Университета (проректора по экономике) и визы руководителя структурного подразделения, наделенного правом ведения бухгалтерского учета, издается приказ о выплате материальной помощи работнику).

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).

– Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора Университета (руководителя структурного подразделения, наделенного правом ведения бухгалтерского учета). Служебная записка согласовывается с председателем профсоюзной организации и экономическим управлением (на предмет наличия финансовых средств). При наличии разрешительной резолюции ректора Университета (проректора по экономике) и визы руководителя структурного подразделения, наделенного правом ведения бухгалтерского учета, издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию).

– Единовременной выплаты к основному ежегодному оплачиваемому отпуску работникам с ограниченными возможностями здоровья на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора (проректора по экономике) с согласующей визой председателя профсоюзной организации и экономического управления (на предмет наличия финансовых средств). При наличии разрешительной резолюции ректора (проректора по экономике) издается приказ об установлении работнику единовременной выплаты.

– В связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзной организации или представителя работников.

7.2.3. Основания и порядок назначения социальных выплат работникам Университета регламентируется Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ».

7.2.4. Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ».

VIII. Условия охраны труда работников

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 19/27

факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 20/27

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

— принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

— расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

— выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 21/27

(надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование 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, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

8.4. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 22/27

работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5. Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно по решению ректора и в соответствии с представлением отдела охраны труда и техники безопасности.

8.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

8.7. Права работодателя в области охраны труда закреплены в ст. 214.2 ТК РФ.

8.8. Права работников в области охраны труда, гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда закреплены в ст. 216-216.3 ТК РФ.

8.9. В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению)

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 23/27

средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

— незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.10. Работники проходят медицинские осмотры (приказ Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021 г.) с оформлением личных медицинских книжек с проведением по необходимости профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников и обязательные психиатрические освидетельствования для определения пригодности этих работников для выполнения работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В случае уклонения работников от прохождения медицинских осмотров они не допускаются к работе до предоставления соответствующего медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе.

8.11. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществляет без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Университета в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.12. ПК МЭИ обязуется:

способствовать реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда и быта;

совместно с отделом охраны труда и техники безопасности готовить предложения в раздел коллективного договора по охране труда и осуществлять контроль хода их выполнения;

содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдения актов по охране труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы оборудования;

вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

8.13. Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск I	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 24/27

8.13.1. Работники Университета и обучающиеся обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Университете, а также требования пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.13.2. Работодатель осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств противопожарной защиты, обращая особое внимание на обеспечение данными средствами помещений с массовым пребыванием людей и общежитий. Работники и обучающиеся обязаны неукоснительно выполнять приказы ректора о запрете курения в неустановленных местах, выполнять и соблюдать требования правил, положений, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

Работодатель (руководитель подразделения) проводит противопожарную пропаганду, обучает работников своего подразделения мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудования систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противоподымной защиты.

8.13.3. Работодатель осуществляет необходимые мероприятия согласно плану действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Руководители подразделений организуют обучение работников по действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций.

IX. Социальная сфера

Работодатель и ПК МЭИ рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам и обучающимся в Университете.

9.1. Проявляя заботу об укреплении здоровья работников, работодатель и ПК МЭИ обязуются:

9.1.1. Из средств работодателя и ПК МЭИ оказывать помощь работникам при прохождении последними платных медицинских обследований и дорогостоящих лечебных процедур; оплачивать частично стоимость реабилитационного санаторного лечения; оплачивать подарки для вручения заслуженным работникам МЭИ – юбилярам; приобретать подарки детям работников МЭИ для вручения их к праздникам – Новому году, 1 сентября (первоклассникам).

9.1.2. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза, нуждающимся в материальной поддержке.

9.1.3. Оказывать помощь ветеранам труда, инвалидам и участникам Великой Отечественной войны за счет средств Работодателя и сметы профсоюзного бюджета.

9.1.4. Проводить работу по присвоению звания «Ветеран труда МЭИ».

9.1.5. Предоставлять возможность женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а также женщинам, удостоенным Почетного звания «Ветеран труда МЭИ», устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии с графиком работы, согласованным с руководством подразделения, и оплатой труда согласно отработанному времени.

9.2. Медицинское обслуживание.

9.2.1. Согласно ст. 213 ТК РФ работодатель организует проведение первичных и периодических профилактических медицинских осмотров работников.

9.2.2. Работники Университета могут получать материальную помощь в оплате медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции).

9.2.3. Работодатель, профком работников, профком студентов и студенческий совет организуют проведение донорской компании.

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 25/27

9.3. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

9.3.1. С целью пропаганды здорового образа жизни, а также занятия физической культурой и спортом на базе Университета функционирует Спортивно-технический центр (СТЦ МЭИ), представляющий собой комплекс площадок для занятия спортом и фитнесом в свободное от работы и учебы время.

9.3.2. Для достижения указанной цели СТЦ МЭИ осуществляет следующие виды деятельности:

- спортивную и физкультурно-оздоровительную деятельность;
- прокат инвентаря и оборудования для проведения досуга и отдыха;
- деятельность учебного стрелково-спортивного тира;
- другие виды деятельности, предусмотренные уставом Университета.

9.3.3. С целью обеспечения условий для активного укрепления здоровья, улучшения физической подготовки и повышения спортивного мастерства обучающихся и сотрудников Университета функционирует управление организации отдыха и оздоровления (далее – управление). Структурными подразделениями управления являются студенческий оздоровительный спортивный лагерь «Алушта», база отдыха «Солнышко», учебно-образовательный центр «Энергия», туристическо-поисковый клуб «Горизонт».

Х. Ответственность сторон

10.1. Работники, работодатель и ПК МЭИ обязаны соблюдать настоящий Договор.

10.2. ПК МЭИ обязуется:

- регулярно проводить контроль выполнения настоящего Договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон;
- содействовать работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

10.3. Работодатель и ПК МЭИ обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении статей Договора.

10.4. В соответствии с ТК РФ работодатель учитывает мнение ПК МЭИ относительно следующих решений:

- об отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2-3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 2</i>	<i>Лист 26/27</i>

- об установлении различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
 - об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
 - об установлении конкретных размеров заработной платы труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
 - об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Университета (ст. 190 ТК РФ);
 - об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - об утверждении инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).
- Представители ПК МЭИ включаются в состав ученого совета Университета.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций Университета

11.1. Работодатель предоставляет ПК МЭИ для ведения его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ):

- помещения с освещением, отоплением, оборудованием, мебелью, оргтехниккой, охраной;
- телефонные номера, e-mail и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Университет;
- необходимые нормативные правовые документы;
- залы и аудитории Университета по заявкам ПК МЭИ;
- автотранспорт по заявке ПК МЭИ;
- площади на стенах в коридорах для размещения информационных стендов и места для информации на стендах Университета и подразделений.

11.2. Членские профсоюзные взносы в установленном размере по письменным заявлениям работников удерживаются бухгалтерией Университета и бухгалтериями всех структурных и иных подразделений Университета и бесплатно перечисляются на счет ПК МЭИ.

11.3. Штатные работники ПК МЭИ обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными Договором, как и работники Университета.

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 2	Лист 27/27

профсоюзного органа в образовательных организациях высшего образования; руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательных организациях высшего образования, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях высшего образования совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.5. ПК МЭИ вносит работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) ПК МЭИ и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту) (ст. 53 ТК РФ).

11.6. Руководитель и руководители подразделений Университета:

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении ими подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством РФ прав;
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы подразделений;
- оказывают помощь профсоюзным комитетам и проводят линию на укрепление действующих профсоюзных организаций с целью обеспечения социального партнерства.

Представитель работодателя – ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный
исследовательский университет «МЭИ»


Н. Д. Роголев

Представитель работников – профессор кафедры общей
физики и ядерного синтеза института тепловой и атомной
энергетики федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»


А. Т. Козлов

