

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>			<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>	<i>Лист 1 / 11</i>

Представители трудового коллектива:

\_\_\_\_\_ И.А. Шумения  
 (подпись)

\_\_\_\_\_ А.Н. Ермачков  
 (подпись)

\_\_\_\_\_ А.А. Тютюнник  
 (подпись)

\_\_\_\_\_ И.В. Бурькина  
 (подпись)

"14" апреля 2026 г.

Представитель работодателя - директор филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Смоленске



\_\_\_\_\_ А.С. Федулов  
 (подпись)  
"14" апреля 2026 г.

М.П. \*


### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Смоленске на 2026-2029 годы

Утвержден на  
 конференции  
 работников

"14" апреля 2026 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
 НАСЕЛЕНИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
 «20» 04 2026 г РЕГ № 147  
 КОНСУЛЬТАНТ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ТРУДА  
 Резова Т.С.   
 г. Смоленск

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>		<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>

*Лист 2 / 11*

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Смоленске (далее по тексту – филиал), заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
работодатель – филиал в лице директора филиала Федулова Александра Сергеевича; и работники филиала, от имени которых выступает представительный орган в составе:  
- председателя профсоюзной организации работников Шумения И.А.,  
- представителя профсоюзной организации работников Ермачкова А.Н.  
и работников, не являющихся членами профсоюза: А.А. Тютюнника, И.В. Бурыкиной.

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

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования филиала, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования филиала, а также расторжения трудового договора с директором филиала.

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

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

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

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


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

1.11. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

## **2. Трудовые отношения**

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

2.2. 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

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>		<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации.

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

2.4. Заключению трудовых договоров с различными категориями работников предшествуют обязательные юридические процедуры, предусмотренные трудовым законодательством, уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» (далее по тексту – МЭИ) и положением о филиале.

Заключению трудовых договоров с научно-педагогическими работниками филиала, за исключением 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 МЭИ, положением о филиале, положением о порядке конкурсного отбора на должности научно-педагогических работников филиала, нормативно-правовыми актами устанавливаемыми уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МЭИ, положением о филиале.

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


2.6. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в филиале.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

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

2.9. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия представительного органа работников;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МЭИ, положением о филиале и другими локальными нормативными актами, с условиями оплаты труда, действующими в филиале;
- доводить учебное расписание до преподавателей и студентов не позднее, чем за 5

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>			<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>	<i>Лист 4 / 11</i>

календарных дней до начала учебного периода;

- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся впервые в филиале;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.10. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка филиала, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

2.11. Представительный орган работников филиала обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль соблюдения руководителем образовательной организации трудового законодательства Российской Федерации;

- контролировать выполнение положений настоящего коллективного договора;

2.12. Работодатель обязуется:

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

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

2.12.3. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению занимаемой должности в филиале.

2.12.4. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

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

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


### **3. Режим рабочего времени и времени отдыха**

3.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка филиала, а также графиками дежурств.

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

Для инвалидов 2 (рабочей) и 3 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>			<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>	<i>Лист 5 / 11</i>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4. Оплата труда**

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:


4.1.1. Система оплаты труда работников филиала разработана на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений») и включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

4.1.2. Месячная заработная плата работника, работающего на полной ставке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

4.2. Оплата труда:

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) разрабатываются МЭИ с учетом единого тарификационного справочника работ и профессий, единого тарификационного справочника

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>			<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>	<i>Лист 6 / 11</i>

должностей руководителей, специалистов и служащих и доводятся до филиала штатными расписаниями.

4.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»:

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


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

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

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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. При расчете доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (пункт 1 резолютивной части Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П). 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;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ. При расчете доплат за сверхурочную работу наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (пункт 3 резолютивной части Постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П).

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

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>		<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск I</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>

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

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

4.2.3.1. В филиале устанавливаются следующие выплаты (надбавки):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам года;

4.2.3.2. В филиале устанавливаются следующие виды премий:

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

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

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

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

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

4.2.3.5. Выплаты стимулирующего (компенсационного) характера, а также премии, за счет субсидии на обеспечение выполнения государственного задания или внебюджетных источников директору филиала производятся приказами по филиалу, на основании письменного решения (письмо, распоряжение, приказ) МЭИ.

4.2.3.6. В целях стимулирования труда заведующих кафедрами директором филиала может устанавливаться ежемесячная стимулирующая надбавка за заведование кафедрой.

4.3. Другие вопросы оплаты труда.

4.3.1. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц путем перечисления по заявлению работника на его лицевой счет в банке, с которым у работодателя заключен договор, либо из кассы филиала.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени за этот период.

Определяя заработную плату за первую половину месяца, учитывается оклад (тарифная ставка) и надбавки за отработанное время, не зависящие от оценки итогов работы за месяц и от



выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационные выплаты за работу в ночное время, надбавки за совмещение должностей и др.).

Сроки выплаты заработной платы: за первую половину текущего месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину текущего месяца - 10 числа месяца, следующего за текущим.

#### 4.3.2. Работодатель вправе:


- выдавать бумажный расчетный листок под подпись лично работнику или другому работнику, на которого работником оформлена доверенность на получение такой информации;
- отправлять электронный расчетный листок (по письменному заявлению работника) на электронную почту или в личный кабинет работника корпоративной почты филиала;
- рассылать посредством мессенджеров при условии, что работник письменно сообщил номер телефона, на который должна осуществляться отправка.

### 5. Условия и охрана труда

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

#### 5.1.1. 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 (приказ Минтруда России от 28.12.2021 №926; ст. 218 Федерального Закона от 02.07.2021 №311-ФЗ);
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 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 (Приказ Минтруда и социальной защиты РФ № 766н от 29 октября 2021г., вступил в силу 01.09.2023г. дерматологических и смывающих средств (Приказ Минтруда и социальной защиты РФ № 767н от 29 октября 2021г., 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, аптечек для оказания первой помощи (приказ Минздрава России от 15.12.2020 №1331н);
- 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 (постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 №2464);

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>		<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск I</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (приказ Минздрава России от 28.01.2021 №29н), обязательных психиатрических освидетельствований работников (приказ Минздрава России от 20.05.2022 №342н, ст.185 ТК РФ), с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- 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 проверка знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований а также в случае медицинских противопоказаний;

- 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 настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (приказ Минтруда России от 20.04.2022 №223н);

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи, обеспечение аптечками в подразделениях филиала (приказ Минздрава России от 15.12.2020 №1331н);

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

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, а также обеспечение охраны труда;


- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

## **6. Обязательства администрации филиала в области социального обеспечения работников.**

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

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

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>		<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней;
- со смертью родителей, детей, супругов - до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка до 5 календарных дней.

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

- не менее 10000 рублей - семье погибшего вследствие несчастного случая на производстве;
- не менее 5000 рублей - семье умершего работника;
- не менее 3000 рублей - работнику в случае смерти родителей, детей, супругов;
- не менее 5000 рублей - работнику, ставшем инвалидом вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- не менее 10000 рублей - работнику в случае причинения значительного ущерба его жилищу вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- не менее 5000 рублей - работнику в связи с тяжелым материальным положением;
- не менее 5000 рублей - работнику в случае необходимости медицинского обслуживания и дальнейшего лечения на платной основе;
- не менее 3000 рублей - работнику в случае приобретения лекарственных препаратов;
- не менее 3000 рублей - работнику в случае необходимости санаторно-курортного лечения и отдыха.

6.4. Работникам, достигшим пенсионного возраста (согласно действующему законодательству) производить единовременную выплату в размере одного должностного оклада (по заявлению или ходатайству).

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

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


Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

	<b>Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске</b>		<b>КД - 2026</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>

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

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

7.7. Профсоюзная организация работников обязуется:

7.7.1. Содействовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

7.7.2. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

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

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

7.8.1. Использовать следующие примирительные процедуры для урегулирования разногласий: в течение 3 дней после составления протокола разногласий провести консультации, сформировать из своего состава примирительную комиссию, а если стороны не пришли к согласию обратиться к посреднику, выбранному по соглашению сторон. В срок до семи дней примирительная комиссия рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора.

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

7.8.3. Активизировать работу комиссии по трудовым спорам.

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

## **8. Заключительные положения**

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

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

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается согласно законодательству Российской Федерации.

8.3. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

В документе пронумеровано,  
прошта, свано и реплено  
печ. зго 11 (Одинна, царь) листов  
М.В. ончаров

