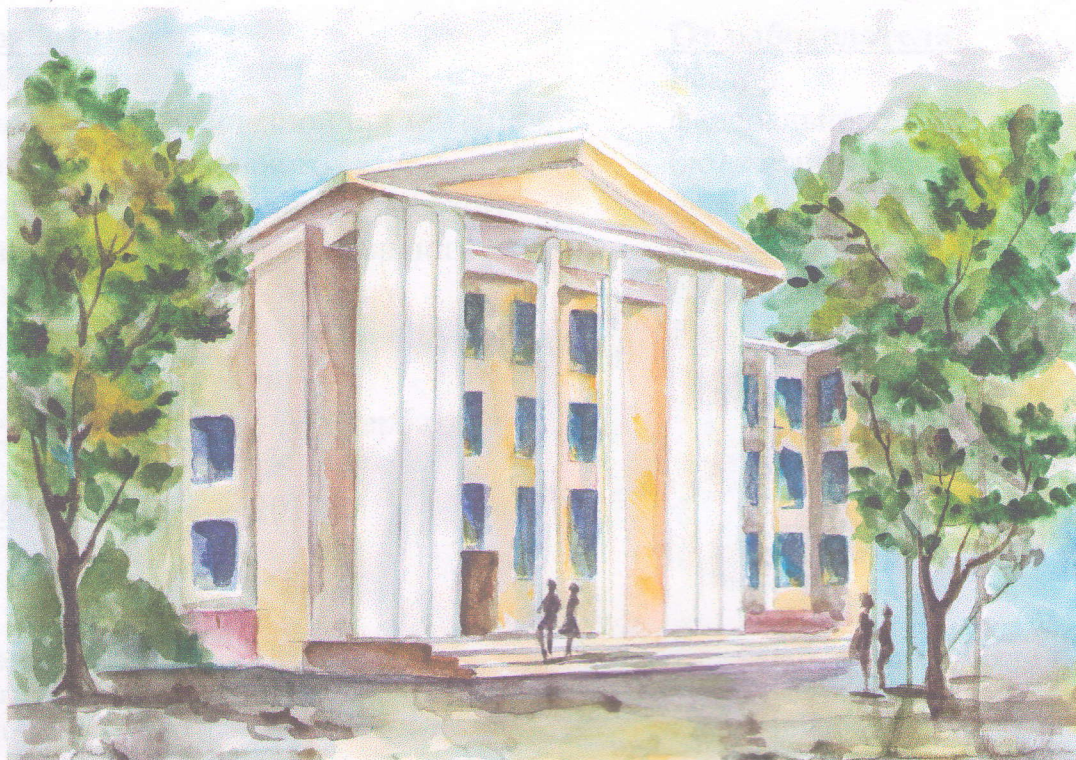




Комитет Ивановской области по труду,  
содействию занятости населения  
и трудовой миграции  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
за № 24/1-9 10.10.2019  
подпись М.В.Г.

# Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений  
между работодателем и работниками федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Ивановский государственный политехнический университет»  
(ФГБОУ ВО «ИВГПУ»)  
на 2019 - 2022 гг.



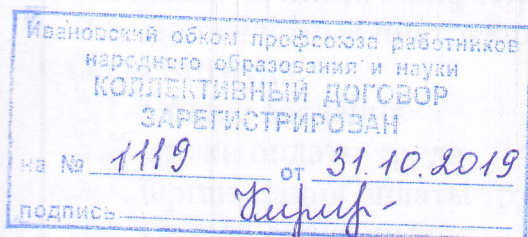
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Ивановский государственный политехнический университет»



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
по регулированию социально-трудовых отношений  
между работодателем и работниками ФГБОУ ВО «ИВГПУ»  
на 2019 - 2022 гг.



**ПРИНЯТ**

Конференцией работников и обучающихся Университета  
«24» октября 2019 г.  
(протокол № 3)

Подписан:

**От работников:**

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
работников Ивановского  
государственного политехнического  
университета Профсоюзного  
союза работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации\*

 Н.А. Щербакова

«24» Октября 2019 г.

Шереметевский пр., д. 21,  
г. Иваново, Россия, 153000  
тел.: (4932) 328545

**От работодателя:**

Ректор  
федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего  
образования «Ивановский  
государственный  
политехнический университет»

 Е.В. Румянцев

«24» Октября 2019 г.

Исполнитель: Никифорова Е.Н.  
тел.: (4932) 482634  
e-mail: nikiforova@ivgpu.com

## Содержание

	Стр.
<b>1. Общие положения</b>	5
1.1. Определения, стороны и статус Коллективного договора	5
1.2. Обязательность выполнения Коллективного договора	6
1.3. Срок действия Коллективного договора	7
1.4. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений	8
1.5. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон за невыполнение обязательств по Коллективному договору	9
<b>2. Трудовые отношения</b>	10
2.1. Трудовой договор	10
2.2. Прием на работу	13
2.3. Увольнение	13
2.4. Сокращение численности или штата Работников	13
2.5. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза	14
2.6. Должностные инструкции	14
<b>3. Оплата труда</b>	14
3.1. Общие сведения	14
3.2. Сроки оплаты труда	16
3.3. Организация оплаты труда	16
3.4. Оплата отпускных	17
3.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда	17
3.6. Оплата за вредные условия труда	18
3.7. Оплата труда при замене отсутствующего Работника	18
3.8. Почасовая оплата труда	18
3.9. Надбавки и компенсации	19
3.10. Материальная помощь	19
<b>4. Рабочее время и время отдыха</b>	19
4.1. Регламентация труда педагогических Работников Университета	20
4.2. Регламентация труда Работников Университета	22
4.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска	23
4.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска	24
4.5. Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим Работникам	25
4.6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы	25
4.7. Дополнительный оплачиваемый (учебный) отпуск	26
<b>5. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность</b>	27
<b>6. Социальные гарантии</b>	33
6.1. Средства социальной поддержки Работников	33
6.2. Социальное страхование	34
6.3. Объекты социальной инфраструктуры Университета	34
6.4. Обеспечение Работников жильем	34
6.5. Обеспечение Работников питанием	35
6.6. Льготы Работникам на обучение в ИВГПУ	35

6.7. Культурно-массовая работа	35
6.8. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа	35
6.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников	36
6.10. Работа с ветеранами	36
6.11. Социальные гарантии Работников при увольнении	36
6.12. Права личности	37
6.13. Другие гарантии и обязательства Работодателя	37
<b>7. Подготовка и повышение квалификации Работников</b>	<b>37</b>
<b>8. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации, гарантии профсоюзной деятельности</b>	<b>38</b>
8.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации	38
8.2. Гарантии профсоюзной деятельности	39
8.3. Гарантии профсоюзному активу	40
8.4. Документы Университета, при принятии которых требуется согласование Профкома	40
8.5. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома	41
<b>9. Обязательства Профсоюзной организации</b>	<b>42</b>
9.1. Обязательства Профкома	42
9.2. Права Профкома на призыв к коллективным действиям	43
<b>10. Обязательства Работников</b>	<b>43</b>
<b>11. Заключительные положения</b>	<b>42</b>
<b>Приложение 1.</b> Положение об оплате труда работников ИВГПУ	<b>46</b>
<b>Приложение 2.</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ИВГПУ в рамках действия эффективного контракта	
<b>Приложение 3.</b> Положение о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ИВГПУ	
<b>Приложение 4.</b> Положение об учете фактического времени на работах с вредными и опасными условиями труда	
<b>Приложение 5 .</b> Соглашение по охране труда	
<b>Приложение 6.</b> Положение о комиссии по охране труда	
<b>Приложение 7.</b> Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право на получение денежных доплат от тарифной ставки (оклада)	
<b>Приложение 8.</b> Перечень профессий и должностей ИВГПУ с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов	
<b>Приложение 9.</b> Перечень профессий (должностей) ИВГПУ, которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты	
<b>Приложение 10.</b> Перечень профессий и видов работ, дающих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также нормы их выдачи	
<b>Приложение 11.</b> Соглашение между администрацией и обучающимися ФГБОУ ВО «ИВГПУ» на 2019 – 2022 годы	

## 1. Общие положения

### 1.1. Определения, стороны и статус Коллективного договора

1.1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной эффективной деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный политехнический университет».

1.1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие основные термины и определения:

**Работодатель** – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ивановский государственный политехнический университет» (далее – ФГБОУ ВО «ИВГПУ», ИВГПУ, Университет).

**Представители работодателя (Администрация)** – ректор ИВГПУ, а также уполномоченные им лица в соответствии со ст.33 Трудового кодекса Российской Федерации, которые представляют интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

**Работники** – граждане, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «ИВГПУ» (далее – Работники).

**Представители Работников** – Первичная профсоюзная организация работников Ивановского государственного политехнического университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представительным органом Работников ИВГПУ в социальном партнерстве (далее – Профсоюз), коллегиальным органом управления которой является Профсоюзный комитет (далее – Профком, Профсоюзный комитет), возглавляемый председателем.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности всех Работников ИВГПУ с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

**Обучающиеся** – студенты, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, и аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров по очной форме (далее – Обучающиеся).

1.1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – Университетом – в лице ректора Румянцева Е.В., действующего на основании Устава, и Работниками Университета, которых представляет Профсоюз в лице Председателя Профсоюзного комитета

Щербаковой Н.А., действующей на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, далее именуемыми вместе Стороны, отдельно – Сторона.

1.1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями); Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 гг., зарегистрированным 22 декабря 2017 года Федеральной службой по труду и занятости (регистрационный номер 28/18-20) (далее по тексту – Отраслевое соглашение), Уставом ФГБОУ ВО «ИВГПУ», Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ.

1.1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, включая Работников филиала.

1.1.6. Профком в соответствии с Уставом Профсоюза выступает в качестве полномочного представителя Работников Университета при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных Работников.

1.1.7. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию работников ИВГПУ в лице Профкома как единственного полномочного представителя Работников, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех сотрудников Университета, независимо от их членства в профсоюзах, которые уполномочили его подписать от их имени коллективный договор.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.1.8. Настоящий Коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий Работников, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Ивановской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, достигнутые ранее в предыдущем Коллективном договоре.

## **1.2. Обязательность выполнения Коллективного договора**

1.2.1. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших Сторон и распространяются на всех Работников Университета.

1.2.2. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия

Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.3. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной степени распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2.4. Работодатель обязуется:

а) Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

б) Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

в) Обеспечивать участие Работников в управлении Университетом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

г) Опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения Работников структурных подразделений Университета. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под подпись.

1.2.5. Профком обязуется:

а) Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, условий трудового договора, Правил внутреннего трудового распорядка ИВГПУ, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

б) Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем Правил внутреннего трудового распорядка ИВГПУ, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками своих трудовых обязанностей.

в) Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников и членов их семей на средства, выделенные Работодателем, и для членов профсоюза за счёт профсоюзных взносов и прочих перечислений.

г) Профсоюз обязуется содействовать Работодателю в обеспечении и установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений Университета.

### **1.3. Срок действия Коллективного договора**

1.3.1. Коллективный договор заключен на 2019 – 2022 гг., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.3.2. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.3.3. Не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора

либо в порядке, установленном настоящим Договором, продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в семидневный срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

#### **1.4. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений**

1.4.1. Коллективный договор утверждается конференцией работников и обучающихся Университета (далее – Конференция). Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало более 50% присутствующих в зале делегатов.

1.4.2. В течение всего срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и (или) изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и (или) изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Срок рассмотрения поправок составляет не более одного месяца. Изменения и (или) дополнения оформляются как дополнительное соглашение к Коллективному договору, которое подписывается Сторонами, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников приказом по Университету.

1.4.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4.4. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе Комиссии из 6 человек для осуществления:

- подготовки решений по продлению Коллективного договора, проектов по внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор;
- регулярного (не реже одного раза в год) контроля за выполнением Сторонами положений Коллективного договора;
- разъяснения положений Коллективного договора по вопросам их применения;
- взаимных консультаций по вопросам выполнения Коллективного договора;
- урегулирования разногласий, возникающих при выполнении Сторонами Коллективного договора.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже



одного раза в год.

1.4.5. Продление Коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него осуществляются без проведения коллективных переговоров. Предложения о продлении, внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор поступают от Работников (его представителей) и Работодателя (его представителей) в Комиссию и рассматриваются на ее заседании. Комиссия по результатам рассмотрения предложений готовит проект внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор (в том числе решение о его продлении).

1.4.6. Пересмотр обязательств Сторон по Коллективному договору не может приводить к снижению уровня социальных гарантий Работников.

1.4.7. Работодатель заблаговременно представляет в Профком проекты локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы Работников, для учета по ним мнения и позиции Профкома.

1.4.8. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, Стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и Уставом ИВГПУ.

1.4.9. Изменение каких-либо условий труда и иных социально-экономических условий в Университете в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с Профкомом. Представители Работодателя и Профсоюзный комитет оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

### **1.5. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон за невыполнение обязательств по Коллективному договору**

1.5.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия, созданная в соответствии с п. 1.4.4 настоящего договора, а также ректор и председатель Профкома Профсоюза.

1.5.2. Комиссия ежегодно разрабатывает план мероприятий с указанием сроков выполнения положений Коллективного договора.

1.5.3. Комиссия не реже одного раза в год представляет информацию о выполнении Коллективного договора на совместном заседании Ученого совета Университета и Профкома. Информация о выполнении Коллективного договора размещается на официальном сайте Университета и в печатном органе ИВГПУ.

1.5.4. В порядке контроля за выполнением Коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию. Срок предоставления указанной информации не должен превышать 15 календарных дней.

1.5.5. Выполнение положений Коллективного договора в структурных подразделениях Университета контролируется руководителями структурных подразделений, председателем профсоюзного бюро и (или) профгруппоргами.

Сведения о выполнении мероприятий представляются в Комиссию.

1.5.6. В случае возникновения конфликтных ситуаций Стороны стремятся решать все спорные вопросы путем переговоров для достижения взаимоприемлемых решений и компромиссов. При возникновении разногласий Комиссия вырабатывает согласованное решение.

1.5.7. В случае нарушения условий Коллективного договора или невыполнения обязательств по договору виновная Сторона или виновные должностные лица, на которых в силу служебных обязанностей возложено выполнение определенных пунктов Коллективного договора, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **2. Трудовые отношения**

Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ.

### **2.1. Трудовой договор**

2.1.1. Трудовой договор – соглашение между Университетом и Работником, в соответствии с которым Университет обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Университете.

2.1.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Университета.

В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда, предоставление отпуска, условия труда на рабочем месте и др.

2.1.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в

письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного договора (эффективного контракта) выдается Работнику на руки, о чем делается отметка на экземпляре Работодателя.

2.1.4. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

2.1.5. Трудовой договор с Работником Университета, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения либо интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст. 59, 332 ТК РФ).

2.1.6. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников заключаются с учетом особенностей, установленных ст. 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.7. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.1.8. Заключение трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности предшествует избрание по конкурсу, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя.

2.1.9. Квалификационные требования (требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, уровню знаний, умений, профессиональных навыков), установленные в профессиональных стандартах, едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, являются обязательными для Работников ИВГПУ.

2.1.10. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Испытательный срок не может превышать трех месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.1.11. Минимальный срок, на который заключается трудовой договор (эффективный контракт) с вновь принимаемым Работником из числа

профессорско-преподавательского состава по итогам конкурса (выборов), составляет один год. Исключение может быть только в случае приглашения специалистов для чтения лекций в одном семестре.

2.1.12. При привлечении к преподавательской деятельности Работников на условиях совместительства или по договору возмездного оказания услуг преимущество имеют штатные преподаватели и сотрудники Университета.

2.1.13. Работники Университета имеют право заключать коллективные и индивидуальные дополнительные договоры и соглашения с Работодателем на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, возмездное оказание услуг по заказам предприятий и организаций, выполнение госбюджетных НИОКР и др.).

В случае необходимости использования помещений, оборудования или интеллектуальной собственности ИВГПУ условия договора Работника с другими организациями согласуются с Работодателем.

2.1.14. На Работников ИВГПУ, заключивших трудовой договор (эффективный контракт), в обязательном порядке распространяются трудовые права и социальные гарантии Работников, установленные законодательством, Уставом ИВГПУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите и обработке персональных данных работников и обучающихся ИВГПУ и Коллективным договором.

2.1.15. Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путём составления дополнительного соглашения с Работником, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.1.16. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа в Университете отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями. При этом помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, за период отстранения от работы заработная плата начисляется Работникам, являющимся одинокими матерями или отцами, имеющими детей дошкольного и школьного возраста.

2.1.17. Трудовые споры между Работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам, формируемой и действующей в соответствии с главой 60 ТК РФ.

2.1.18. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с сокращением численности и штата Работников, с участием Профсоюза. При необходимости и по инициативе Профсоюза эти вопросы рассматриваются на Конференции.

2.1.19. При изменении типа образовательной организации,

организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников Университета Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от членства в Профсоюзе.

## **2.2. Прием на работу**

2.2.1. До заключения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель знакомит Работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете (ст. 68 ТК РФ). Факт ознакомления удостоверяется личной подписью Работника в трудовом договоре (эффективном контракте).

2.2.2. Работодатель выдает принятому на работу Работнику электронный пропуск, дающий право прохода на объекты Университета, оборудованные электронной системой допуска в соответствии с Положением о пропускном и внутриобъектовом режимах на объектах ФГБОУ ВО «ИВГПУ». Работник обязан зафиксировать свой вход и выход путем поднесения личного электронного пропуска к считывателю терминала. Передача электронного пропуска другому лицу, а также вход-выход по чужому пропуску запрещается.

2.2.3. Работники, в том числе впервые принимаемые на работу и желающие вступить в Профсоюз, пишут заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и заявление в Управление бухгалтерского учета и финансового менеджмента (УБУиФМ) Университета об удержании профсоюзных взносов из заработной платы путем безналичного расчета.

## **2.3. Увольнение**

2.3.1. Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

2.3.2. При расторжении срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.3.3. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работника он должен предупредить об этом в письменной форме Работодателя не менее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

## **2.4. Сокращение численности или штата Работников**

2.4.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест Работников Университета и нарушений правовых гарантий Работников.

2.4.2. При сокращении штатов увольняемым Работникам Университета выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

2.4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников при равной квалификации и производительности труда помимо лиц, указанных в статьях 179 и 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- лица, награжденные государственными наградами;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

Стороны договорились, что применительно к ИВГПУ высвобождение является массовым, если сокращается 30 или более Работников в течение 30 календарных дней (в соответствии с Отраслевым соглашением).

## **2.5. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза**

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома Первичной профсоюзной организации работников ИВГПУ в соответствии со ст. 373 ТК РФ, части второй ст. 82 ТК РФ.

## **2.6. Должностные инструкции**

В каждом структурном подразделении Университета в обязательном порядке должны быть должностные инструкции всех должностей Работников в соответствии со штатным расписанием данного подразделения. Руководитель структурного подразделения знакомит под подпись и выдает на руки Работнику один экземпляр утвержденной должностной инструкции, о чем делается отметка во втором экземпляре должностной инструкции, которая хранится в структурном подразделении. Третий экземпляр должностной инструкции с подписью Работника об ознакомлении сдается в Управление делами и кадрами (далее – УДК) Университета.

# **3. Оплата труда**

## **3.1. Общие сведения**

3.1.1. Система оплаты труда в Университете регулируется настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ИВГПУ (**Приложение 1**), принятым решением Ученого совета с учетом мнения Профкома, Положением о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ИВГПУ в рамках действия эффективного контракта (**Приложение 2**), Положением о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам

ИВГПУ (**Приложение 3**) и иными локальными нормативными актами Университета.

3.1.2. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно с учётом мнения Профкома определяет формы и системы оплаты труда Работников, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

3.1.5. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы. Порядок проведения индексации заработной платы устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти.

3.1.6. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, ученой степени и звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада);

- при получении образования и (или) восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;

- при установлении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присвоении ученого звания профессора и ученого звания доцента – со дня предоставления диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

3.1.7. При наступлении страхового случая (болезнь, производственная травма, беременность, рождение ребенка, уход за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет) Работник представляет Работодателю заявление и документы, подтверждающие право на получение пособия. В заявлении указывается способ получения пособия по выбору Работника и реквизиты: лицевой счет в кредитной организации (банковская карта, в т.ч. платежной системы «МИР») или почтовый адрес. Работодатель обязуется в течение 5

рабочих дней направить в Ивановское отделение ФСС документы (сведения), необходимые для назначения и выплаты пособия. Оплата листов временной нетрудоспособности Работодателем (первые три дня) производится не позднее чем в ближайший срок выдачи зарплаты в случае их представления до 18 числа предыдущего месяца.

3.1.8. Работникам, участвовавшим в забастовке, гарантии предоставляются в соответствии со ст. 414 ТК РФ.

### **3.2. Сроки оплаты труда**

3.2.1. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца в следующие даты: 18 числа текущего месяца за первую половину месяца и 3 числа следующего месяца за вторую половину предыдущего месяца пропорционально отработанному времени.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

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

### **3.3. Организация оплаты труда**

3.3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и осуществляется начислением сумм заработной платы и иных выплат на зарплатные карты Работников.

3.3.2. Выплата заработной платы Работнику может производиться наличными денежными средствами через кассу Университета на период оформления зарплатной карты на срок до двух месяцев.

3.3.3. Работник открывает расчетный счет в банке-эмитенте зарплатной карты МИР для безналичного перечисления заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику. Об открытии счета в банке Работник сообщает в письменном заявлении на имя Работодателя с указанием реквизитов банковского счета. Денежные средства перечисляются на банковский карточный счет Работника на условиях, установленных договором банковского обслуживания.



### **3.4. Оплата отпускных**

3.4.1. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее чем за три дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок.

3.4.2. Педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

### **3.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда**

3.5.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, работа с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и/или особо вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда Работников ИВГПУ.

3.5.2. Привлечение преподавателей к работе в выходной или нерабочий праздничный день допускается в исключительных случаях в целях сохранения непрерывности учебного процесса (в период экзаменационной сессии и др.) только в пределах месячной нормы рабочего времени с письменного согласия Работника, с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ) и оплатой в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) в соответствии с нормами статьи 153 ТК РФ.

Привлечение других категорий Работников Университета к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ), с согласия Профкома на основании приказа (распоряжения) Работодателя и с согласия самого Работника.

В случае производственной необходимости для устранения аварийных ситуаций вспомогательный персонал может быть переведен на сменный режим работы на основании приказа (распоряжения) Работодателя.

3.5.3. Работа в выходной день компенсируется в денежной форме в двойном размере согласно ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

### **3.6. Оплата за вредные условия труда**

3.6.1. Всем категориям Работников Университета, работающих во вредных и (или) особо вредных условиях труда, выплачиваются компенсационные выплаты к должностным окладам (не ниже 4% от тарифной ставки).

3.6.2. Основанием для установления компенсационных выплат являются:

- результаты специальной оценки условий труда;
- записи в журнале фиксации работы и ее продолжительности во вредных и опасных условиях труда.

3.6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

3.6.4. Доплата за вредные и/или опасные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. Список должностей, для которых устанавливаются указанные выплаты, утверждается ежегодно с учетом новых результатов специальной оценки рабочих мест, хранится в службе охраны труда УК, в отделе планирования и финансового менеджмента, в Профсоюзном комитете и выдается Работнику по его требованию.

3.6.5. При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

### **3.7. Оплата труда при замене отсутствующего Работника**

3.7.1. Работнику устанавливается доплата в случае увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) Работника с учетом содержания и/или объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать размера заработной платы совмещаемой профессии по штатному расписанию.

3.7.2. Работнику, заменяющему временно отсутствующего преподавателя, производится оплата труда на основе почасовой оплаты в дни, установленные в п. 3.2.1 настоящего Коллективного договора, за фактически выполненную работу, но не более 300 часов в учебном году при условии заключения договора возмездного оказания услуг.

### **3.8. Почасовая оплата труда**

3.8.1. В Университете может применяться почасовая оплата труда.

3.8.2. Почасовая оплата труда – это способ оплаты труда, при котором

заработная плата начисляется за каждый час работы.

3.8.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается для Работников при заключении договора возмездного оказания услуг в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

3.8.4. Размер ставок почасовой оплаты труда должностей Работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливается приказом ректора Университета.

### **3.9. Надбавки и компенсации**

3.9.1. Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все обязательные компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными документами Университета.

3.9.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в Университете на основании Положения об оплате труда работников ИВГПУ, Положения о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ИВГПУ в рамках действия эффективного контракта, Положения о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ИВГПУ.

3.9.3. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений и производятся на основе заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору или единовременно на основании приказа Работодателя.

### **3.10. Материальная помощь**

3.10.1. Работодатель, исходя из наличия финансовых средств, оказывает материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых жизненных ситуаций по письменному заявлению Работника с приложением копий подтверждающих документов.

3.10.2. Профком оказывает материальную помощь только Работникам-членам Профсоюза по их письменным заявлениям. В этом случае решение о выделении материальной помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании Профкома в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза Первичной профсоюзной организации работников ИВГПУ Общероссийского Профсоюза образования.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации, а также определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ,

настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами (эффективными контрактами).

В штатном расписании Университета предусмотрены следующие категории персонала:

- основной (педагогические Работники и Работники сферы научных исследований и разработок);
- административно-управленческий;
- вспомогательный (административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, обслуживающий, рабочий и прочий персонал).

#### **4.1. Регламентация труда педагогических Работников Университета**

4.1.1. Для педагогических Работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах учебного года определяется Работодателем. Учебная нагрузка распределяется заведующим кафедрой в зависимости от квалификации Работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в соответствии с утвержденными Нормами времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых педагогическим составом Университета.

4.1.2. Для педагогических Работников, обеспечивающих реализацию образовательных программ среднего профессионального образования, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах учебного года определяется Работодателем. Учебная нагрузка распределяется заместителем директора по учебной работе колледжа ИВГПУ (заместителем руководителя филиала по учебной работе) в зависимости от квалификации Работника и не может превышать 1440 часов в учебном году по реализуемым Университетом образовательным программам среднего профессионального образования. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для преподавателей, обеспечивающих реализацию образовательных программ среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год.

4.1.3. В рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных,

физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических Работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями.

4.1.4. Режим выполнения педагогическими Работниками аудиторной работы регулируется расписанием учебных занятий. Режим рабочего времени по выполнению другой педагогической работы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д. Выполнение Работниками внеучебной педагогической работы за пределами Университета осуществляется по согласованию с руководителем подразделения либо по его указанию.

4.1.5. При планировании труда педагогических Работников заведующим кафедрами разрешается устанавливать объем учебной нагрузки ППС в зависимости от ее вида, объема индивидуальной работы со студентами в соответствии с учебными планами в пределах общей нагрузки кафедры и утвержденного штатного расписания. Если планируемая в индивидуальном плане преподавателя учебная нагрузка превышает утвержденный норматив, за выполнение дополнительной нагрузки устанавливается оплата на условиях внутреннего совместительства с согласия преподавателя.

4.1.6. Для проведения занятий семинарского типа формируются учебные группы обучающихся численностью не более 30 человек из числа обучающихся по одной специальности или направлению подготовки по программам высшего образования, не более 25 человек из числа обучающихся по одной специальности (профессии) по программам среднего профессионального образования.

4.1.7. При составлении расписаний учебных занятий нерациональные затраты времени педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, как правило, исключаются.

Педагогическим работникам запрещено самостоятельно изменять утвержденное расписание, переносить дни, часы проведения консультаций и экзаменов.

4.1.8. Преподавателям при наличии у них обоснованных уважительных причин, существенно ограничивающих режим их рабочего дня и условия проведения занятий, предоставляется право просить у проректора по образовательной деятельности разрешения на работу по конкретной сетке расписания. Данная возможность предоставляется исключительно по письменному заявлению Работника до начала составления расписания учебных занятий.

4.1.9. Периоды каникул, установленные для обучающихся Университета и не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, являются для последних рабочим временем.

4.1.10. Время проведения экзаменационных сессий в ИВГПУ считается периодом, когда приостановка работы педагогических Работников и Работников из числа вспомогательного персонала, непосредственно участвующих в учебном процессе, в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (статья 111 ТК РФ). Работа в этот период осуществляется по расписаниям экзаменационных сессий, а выходные дни предоставляются в другие дни недели. При этом выходные дни Работников из числа профессорско-преподавательского состава отмечаются в индивидуальном расписании учебной нагрузки (занятости) преподавателя, график работы вспомогательного персонала оформляется распоряжением по кафедре, утверждаемым директором института.

## **4.2. Регламентация труда Работников Университета**

4.2.1. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, вспомогательного персонала и Работников сферы научных исследований и разработок составляет 40 часов в неделю.

Пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) установлена для Работников из числа административно-управленческого, вспомогательного (административно-хозяйственного, обслуживающего, рабочего и прочего) персонала и Работников сферы научных исследований и разработок.

Шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) установлена для Работников из числа вспомогательного (учебно-вспомогательного) и административно-управленческого персонала, непосредственно участвующих в учебном процессе.

Для отдельных категорий Работников, работающих по сменному графику работы, выходные дни устанавливаются графиками сменности. Продолжительность рабочего дня всех указанных категорий Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ.

4.2.2. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность работы сокращается на 1 час в соответствии со ст. 95 ТК РФ. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. На Работников, занятых в проведении учебных занятий, и Работников, работающих по сменному графику, это правило не распространяется.

Уменьшение рабочего времени педагогических работников накануне нерабочего праздничного дня на 1 час осуществляется за счет сокращения учебно-методической, научно-исследовательской, подготовительной и др. работы, выполняемой ими непосредственно в Университете.

4.2.3. Режим рабочего времени Работников из числа вспомогательного персонала, непосредственно участвующих в учебном процессе, в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного для занимаемой должности. Указанные Работники в установленном

законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.2.4. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора (эффективного контракта) и в процессе трудовой деятельности для Работника может устанавливаться гибкий график работы (по согласованию с Профкомом) или неполный рабочий день, в том числе с разделением рабочего дня на части (ст.93 ТК РФ).

### **4.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

4.3.1. В каждом календарном году Работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

4.3.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха Работников, как правило, в летнее время в соответствии с утвержденными графиками отпусков. График отпусков является обязательным как для Работника, так и для Работодателя.

4.3.3. Графики отпусков составляются на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) и доводятся до сведения всех Работников.

Работники, принятые на работу после утверждения графика ежегодных отпусков, заявление на отпуск представляют не менее чем за две недели до его начала.

4.3.4. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

4.3.5. Ежегодный отпуск переносится или продлевается по письменному заявлению Работника:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.3.6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ИВГПУ, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.3.7. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести отпуск в случае, если Работник не был своевременно уведомлен (не позднее чем за две недели до его начала) о времени отпуска или не получил заработную плату за время отпуска.

4.3.8. Работодатель по возможности принимает меры по предоставлению Работникам непрерывного отпуска. Лицам, работающим в приемной комиссии или руководящим практикой обучающихся, отпуск предоставляется в свободное от учебного процесса время в течение учебного года, в частности в период студенческих каникул. Отпуск рассчитывается в календарных днях, в него входят как рабочие, так и нерабочие (выходные) дни.

#### 4.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска

4.4.1. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Перечень профессий и должностей Работников, которым полагается дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, определяется по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Условия предоставления и длительность дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в случаях частичной (неполной) занятости Работника на таких работах и в таких условиях в течение рабочей смены определены в Положении о порядке учета фактически отработанного времени на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в Университете (**Приложение 4**).

4.4.2. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по основной должности следующим категориям Работников, ежегодный отпуск которых 28 календарных дней, по их личному заявлению с оплатой из внебюджетных источников финансирования:

- участникам боевых действий - 2 кал. дня;
- Работникам, имеющим стаж непрерывной работы в ИВГПУ (ранее в ИГТА или ИГАСУ):

от 10 до 15 лет	- 1 кал. день;
от 15 до 20 лет	- 3 кал. дня;
от 20 до 25 лет	- 4 кал. дня;
свыше 25 лет	- 5 кал. дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть разбит на части, предоставляется совместно с днями ежегодного основного оплачиваемого отпуска (перед началом основного отпуска либо в продолжение его) в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Дополнительный отпуск



указанными категориями Работников должен быть использован в текущем календарном году и на следующий год не переносится. Оплата дополнительного оплачиваемого отпуска производится из расчета обязательной части фонда оплаты труда.

4.4.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с непосредственным руководителем.

#### **4.5. Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим Работникам**

4.5.1. Педагогическим Работникам, проработавшим в Университете на преподавательских должностях более 10 лет непрерывно, по их письменному заявлению и по решению Ученого совета может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный оплачиваемый отпуск не входит в рабочий период, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.5.2. По решению Работодателя в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 мая 2014 года № 409 «Об утверждении правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук» может предоставляться отпуск с сохранением заработной платы для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией:

- для завершения кандидатской диссертации – до трех месяцев,
- для завершения докторской диссертации – до шести месяцев.

#### **4.6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы**

4.6.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.6.2. Работодатель на основании письменного заявления Работника может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, если это не нарушает учебного и производственного процесса, следующим категориям Работников (помимо категорий, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ):

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, – до 14 календарных дней в году;
- имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения, – до 14 календарных дней в году, в удобное для них время;
- Работникам в связи с юбилейными датами, начиная с 50 лет через каждые 5 лет, – до 2 календарных дней;
- отцу при рождении ребенка – до 2 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день.

#### **4.7. Дополнительный оплачиваемый (учебный) отпуск**

4.7.1. Работодатель предоставляет Работнику, совмещающему работу с получением образования, по письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск по основной должности при условии получения образования соответствующего уровня впервые либо при условии направления Работника на обучение работодателем. Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии с гл. 26 ТК РФ предоставляется Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме обучения, а также Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения.

4.7.2. Для предоставления дополнительного оплачиваемого учебного отпуска необходимо наличие справки-вызова образовательной организации.

4.7.3. Если учебный отпуск по каким-либо причинам не был использован в срок, указанный в справке-вызове, Работник теряет право на его использование, так как учебный отпуск имеет строго целевое назначение.

4.7.4. Оплата учебных отпусков исчисляется в том же порядке, что и оплата ежегодных отпусков, и производится перед их началом.

4.7.5. По просьбе Работника Работодатель вправе предоставить ему дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на следующие цели:

- для подготовки и сдачи вступительных экзаменов;
- для прохождения промежуточной аттестации, сдачи итоговых и выпускных экзаменов обучающимся по очной форме;
- для обучения на период сессии при получении второго профессионального и последующих образований в государственных и частных образовательных организациях.

## **5. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность**

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда и обучения Работникам и обучающимся в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.2. Работодатель обеспечивает ежегодное заключение (в начале каждого календарного года) и выполнение Соглашения по охране труда (**Приложение 5**), являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора.

В Соглашение по охране труда включаются мероприятия в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н, с указанием конкретного размера средств на выполнение данных мероприятий.

5.3. О выполнении Соглашения по охране труда Работодатель не реже одного раза в год отчитывается на собрании профсоюзной организации или на Ученом совете Университета.

5.4. На Работодателя возлагаются следующие обязанности:

- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и обучения в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на календарный год и с Отраслевым соглашением;
- обеспечение функционирования системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ;
- разработка, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечение безопасности образовательного процесса для Работников и обучающихся, осуществляемые в установленном порядке;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение всех видов инструктажей по охране труда. В определенных случаях – прохождение Работниками стажировки на рабочих местах и осуществление проверки их знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ;

- недопущение Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и (или) периодических медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний по результатам проведенных медицинских осмотров;

- обеспечение проведения специальной оценки условий труда на всех рабочих местах Университета в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организация выдачи молока (других равноценных пищевых продуктов) или замена выдачи молока (других равноценных пищевых продуктов) денежной компенсацией, эквивалентной стоимости молока (других равноценных пищевых продуктов), а также предоставление денежных доплат, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенной рабочей недели Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе мер по оказанию пострадавшим первой помощи;

- организация и проведение расследования в установленном порядке несчастных случаев на производстве, случаев профессиональных заболеваний, дорожно-транспортных происшествий, а также проведение расследования несчастных случаев с обучающимися в порядке, установленном Минобрнауки России;

- организация санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- рассмотрение вопросов, связанных с охраной труда, на Ученом совете, на заседаниях комиссии по охране труда;

- ознакомление Работников ИВГПУ, а также лиц, принимаемых на работу в ИВГПУ, с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте, а также с предоставляемыми им льготами и компенсациями, если условия труда предусматривают наличие вредного или опасного производственного фактора;

- обеспечение временного размещения и передача специализированным организациям опасных отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений университета в соответствии с природоохранным законодательством;

- обеспечение на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимого температурного

режима, освещенности и вентиляции в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.5. Работник Университета при выполнении своих трудовых функций обязан:

- соблюдать установленные законодательством и локальными актами Университета (стандартами организации, инструкциями по охране труда, приказами (распоряжениями) Работодателя) требования охраны труда;

- содержать в исправном состоянии, правильно применять выданные средства индивидуальной и коллективной защиты, инструмент, приспособления;

- проходить в установленные сроки обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, а также инструктаж по охране труда, а в определенных случаях (при работе с вредными и (или) опасными производственными факторами) – стажировку на рабочем месте, проверку усвоенных теоретических знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными нормативными актами.

5.6. В Университете создается на паритетной основе комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома, деятельность которой определена Положением о комиссии по охране труда **(Приложение 6)**.

5.7. Профсоюзный комитет совместно с комиссией по охране труда осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах и в целом по Университету, за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.8. На основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах Стороны договорились утвердить следующие перечни профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право Работнику на получение льгот и компенсаций:

- на получение денежных доплат от тарифной ставки (оклада) **(Приложение 7)**;

- на получение молока или других равноценных пищевых продуктов **(Приложение 8)**.

5.9. Работодатель обязуется выдавать за счет собственных средств Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные средства индивидуальной защиты **(Приложение 9)** и (или) смывающие (обезвреживающие) средства **(Приложение 10)**.

5.10. В соответствии с Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, а также на работах, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

5.11. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 и постановлением Минтрудсоцразвития России от 01.04.1999 № 7 исключить применение труда лиц моложе 18 лет на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, а также на работах, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

5.12. В случае невыполнения или нарушения требований охраны труда в каком-либо подразделении его Работники имеют право прекратить работу до момента ликвидации конкретного нарушения с оплатой времени вынужденного простоя из расчета среднего заработка.

5.13. Работнику, получившему травму на производстве по вине Работодателя, при утрате работоспособности более 15 календарных дней, независимо от выплат по больничному листу, может оказываться единовременная материальная помощь за счет средств Работодателя.

5.14. Требования к помещениям Университета.

5.14.1. Работодатель осуществляет по мере необходимости и наличия финансовых средств ремонт помещений и инженерного оборудования Университета. Заключает договоры со специализированными организациями по уничтожению грызунов и насекомых в помещениях Университета и общежитиях.

5.14.2. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выполнение требований к организации в Университете рабочей среды, свободной от курения, в соответствии с действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ.

5.14.3. Для своевременного выявления в учебных и бытовых помещениях Университета нарушений действующих санитарно-технических, гигиенических и противопожарных норм и правил руководители структурных подразделений или уполномоченные ими Работники обязаны ежедневно перед началом рабочего дня произвести осмотр помещений, закрепленных за структурным подразделением. Обо всех выявленных

недостатках в работе инженерных сетей, оборудования, приборов и т.д., а также об обнаруженных посторонних сомнительных предметах необходимо незамедлительно сообщить в административно-хозяйственную службу Университета.

5.15. Работники имеют право бесплатного пользования всеми видами библиотечно-информационных услуг и ресурсов, предоставляемых библиотекой Университета. При увольнении Работник обязан вернуть числящуюся за ним литературу.

5.16. Доступ Работников к использованию в служебных целях услуг почтовой, телефонной связи, сети Интернет, включая электронную почту, ресурсы электронной информационно-образовательной среды Университета, осуществляется в соответствии с локальными актами Работодателя.

5.17. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.

5.17.1. В случаях несоответствия температурного режима (показателей микроклимата) в помещениях Университета санитарным правилам и нормам СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» Работодатель обязан:

- обеспечить перенос занятий в учебную аудиторию с нормальным температурным режимом, если температура в учебной аудитории ниже +18°C;
- сократить продолжительность рабочего дня в помещениях кафедр, отделов, лабораторий и др., если температура в помещениях ниже +17°C, с сохранением заработной платы Работника;
- освободить Работника от выполнения трудовых обязанностей, если температура в помещении ниже +13°C, с сохранением заработной платы или, если это возможно, перевести Работника в другое помещение;
- перевести Работника на сокращенный рабочий день (по представлению Профкома), если температура воздуха в помещении выше +28,5°C, с сохранением заработной платы; учебные занятия при этом проводить по сокращенному графику.

5.17.2. При выявлении нарушений температурного режима, указанных в п.9.1 настоящего Коллективного договора, руководители подразделений обязаны составить соответствующий акт и передать его в Профком, службу охраны труда УК, а в филиале – руководителю.

5.17.3. Немедленное прекращение работ в Университете осуществляется в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Университета:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов).

5.17.4. Отказ от выполнения работы в экстренных случаях, таких, как:

- отсутствие освещения в темное время суток;

- отсутствие водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

Отказ от выполнения работы возможен после уведомления руководителя структурного подразделения и официального письменного уведомления Работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для Работника ответственности. Вопрос об отнесении непредвиденных ситуаций к разряду экстренных случаев является исключительной прерогативой Работодателя.

5.17.5. За время приостановки работы по причинам, указанным пп.5.17.3 и 5.17.4, за Работником сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в полном размере.

5.18. Охрана здоровья. Мероприятия, направленные на охрану здоровья.

5.18.1. Охрана труда и здоровья Работников является одним из приоритетных направлений деятельности ФГБОУ ВО «ИВГПУ».

Работодатель обязуется:

- создавать Работникам условия, необходимые для прохождения обязательного предварительного при поступлении на работу и периодического в течение трудовой деятельности медицинского обследования в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами;

- укомплектовывать медицинские аптечки первой помощи структурным подразделениям Университета, связанным с выполнением работ повышенной опасности и с вредными условиями труда, пункты охраны всех учебных корпусов и общежитий, директораты институтов. Ответственными за хранение и доступность использования аптечки на рабочих местах являются руководители структурных подразделений;

- предоставлять бесплатные медицинские услуги в рамках оказания первой помощи в здравпункте Университета;

- проводить сезонные профилактические прививки Работникам.

5.18.2. Работодатель и Профком гарантируют материальную ответственность Университета за причиненное Работнику увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ, Федеральным законом от 24.11.1995 № 180-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», Отраслевым соглашением.

5.19. За нарушение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов в области охраны труда, в том числе локальных актов Университета, Работники могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка ИВГПУ и законодательством Российской Федерации.



5.20. Остальные вопросы взаимоотношений Работодателя и Работников в области охраны труда регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

## **6. Социальные гарантии**

### **6.1. Средства социальной поддержки Работников**

6.1.1. Для осуществления социальной поддержки Работников, реализации совместных программ Работодателя и Профсоюзного комитета, проведения других социальных мероприятий используются финансовые средства из следующих источников:

- средства Фонда социального страхования (для п. 6.2 настоящего Коллективного договора) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников и санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;

- средства, выделяемые Профкомом для социальной поддержки Работников - членов Профсоюза в соответствии с Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.1.2. Использование средств социальной поддержки Работников Университета производится по следующим направлениям:

- выдача материальной помощи Работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение Работников и их детей-инвалидов до 18 лет;

- организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками;

- приобретение новогодних подарков для детей Работников;

- приобретение санаторно-курортных путевок для Работников в соответствии с действующими нормативными документами.

6.1.3. Работнику, проработавшему у Работодателя не менее одного года и не имеющему действующих дисциплинарных взысканий, в связи с наступлением юбилейных дат (50 лет и далее каждые 5 лет) по представлению руководителя структурного подразделения на основании приказа Работодателя выплачивается единовременная стимулирующая выплата. Размер стимулирующей выплаты устанавливается Работодателем с учетом конкретного вклада Работника в решение задач, стоящих перед Университетом, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств или из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с действующими нормативными документами.

6.1.4. По письменному заявлению Работника Работодатель может оказать материальную помощь по случаю рождения ребенка, смерти близкого родственника и другим семейным обстоятельствам.

6.1.5. Работодатель может оказывать содействие Работникам Университета при оформлении материалов к защите кандидатских и докторских диссертаций на основании их письменного заявления.

## **6.2. Социальное страхование**

6.2.1. Порядок расходования средств государственного социального страхования определяется положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, приказом Минтруда России от 10.12.2012 №580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Ответственность за правильность начисления страховых взносов в Фонд социального страхования и расходования средств, выделенных на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников и санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, несет Работодатель.

6.2.2. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий создается комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и профсоюзов или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

Комиссия или уполномоченные по социальному страхованию решает вопросы о расходовании средств социального страхования.

## **6.3. Объекты социальной инфраструктуры Университета**

Объектами социальной инфраструктуры Университета являются:

- студенческий городок;
- точки общественного питания;
- спортивно-оздоровительный лагерь на Рубском озере;
- пансионат ИВГПУ в г. Плесе.

## **6.4. Обеспечение Работников жильем**

6.4.1. По запросу Работника Работодатель может ходатайствовать перед Администрацией Ивановской области и органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд и субсидий на его приобретение (строительство).

## **6.5. Обеспечение Работников питанием**

6.5.1. Работодатель обязуется обеспечивать функционирование точек общественного питания в Университете в рабочее время для полноценного качественного питания Работников.

6.5.2. Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников в соответствии с действующим законодательством.

6.5.3. Работник на основании письменного заявления с визой Работодателя имеет преимущественное право на специальное обслуживание в точках общественного питания Университета.

## **6.6. Льготы Работникам на обучение в ИВГПУ**

6.6.1. Работодатель имеет право предоставить Работнику, отработавшему в Университете не менее трех лет и совмещающему работу с обучением в ИВГПУ на платной основе, по его письменному заявлению льготу по оплате стоимости обучения при условии отсутствия финансовой задолженности за обучение. Данная льгота составляет 20 % от размера оплаты за обучение и устанавливается приказом ректора.

6.6.2. Работодатель имеет право предоставить по письменному заявлению Работника, отработавшего в Университете не менее 15 лет, льготу по оплате стоимости обучения его ребенка (детей), обучающегося на платной основе, при условии отсутствия финансовой задолженности за обучение. Данная льгота составляет до 20 % от размера оплаты за обучение и устанавливается приказом ректора.

## **6.7. Культурно-массовая работа**

6.7.1. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют денежные и материальные средства в соответствии с утвержденной сметой расходов.

6.7.2. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий структурным подразделениям Университета и Профкомом по их письменным заявкам.

6.7.3. Профком и Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, студий, секций, кружков.

## **6.8. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа**

Для проведения спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий с Работниками Университета Работодатель на безвозмездной основе предоставляет по заявкам Профкома спортивные залы и площадки, свободные от учебных занятий и иных спортивных мероприятий, проводимых с участием обучающихся в Университете.

## **6.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников**

6.9.1. Работодатель предоставляет Работнику возможность отдыха в пансионате г. Плеса и спортивно-оздоровительном лагере на Рубском озере в соответствии с Положениями «О порядке проживания в пансионате ИВГПУ», «О порядке проживания в спортивно-оздоровительном лагере на Рубском озере».

6.9.2. Профком ежегодно предоставляет членам Профсоюза путевки в лечебно-оздоровительные учреждения Ивановской области со скидкой из фонда Профсоюза при наличии письменного заявления от Работника.

## **6.10. Работа с ветеранами**

6.10.1. Работа с ветеранами труда Университета проводится в соответствии с ежегодным планом мероприятий, который разрабатывается представителями Работодателя совместно с Профкомом и утверждается на ученом совете ИВГПУ.

6.10.2. Членами Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ИВГПУ» по решению Профкома имеют право быть членами Профсоюза, ушедшие на пенсию из Университета, при наличии их персональных заявлений и при условии оплаты профсоюзных взносов наличными в кассу Первичной профсоюзной организации.

## **6.11. Социальные гарантии Работников при увольнении**

6.11.1. Все вопросы, связанные с изменением организационной структуры Университета, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и (или) штата Работников, рассматриваются на ученом совете Университета с участием представителей Профкома.

6.11.2. Работодатель обязуется в случае предстоящего массового сокращения Работников заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца представлять в службы занятости населения Ивановской области и Профком проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства Работников.

6.11.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности и (или) штата Работников ИВГПУ Работник предупреждается Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

6.11.4. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата Работников (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

6.11.5. Профком обязуется выплачивать из средств профбюджета материальную помощь по решению заседания Профкома при увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата следующим категориям Работников-членов Профсоюзной организации:

- имеющим профсоюзный стаж в Университете не менее 15 лет;
- неосвобожденным председателям Профбюро, членам Профкома.

## **6.12. Права личности**

6.12.1. Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления Университета и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно.

6.12.2. Работники обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

## **6.13. Другие гарантии и обязательства Работодателя**

Работодатель обязуется:

- обеспечивать пропускной режим в корпуса Университета;
- обеспечивать права Работника на защиту его персональных данных в соответствии с гл. 14 ТК РФ;
- обеспечивать право Работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.), в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи Работодателю заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;
- предоставлять Работникам право безвозмездного пользования автомобильными стоянками при Университете в рабочее время.

## **7. Подготовка и повышение квалификации Работников**

В области подготовки и повышения квалификации Работников Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать педагогическим Работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Право иных Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю их деятельности обеспечивать в соответствии с действующим законодательством и потребностью Работодателя.

7.2. Осуществлять планирование повышения квалификации с учетом имеющихся средств Университета и потребности Работодателя.

7.3. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования или профессиональных образовательных организациях и получающим соответствующее образование впервые, установленные действующим законодательством гарантии и льготы.

7.4. Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы.

Оплачивать Работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) при направлении его для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации в другие регионы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.5. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии со ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и по ее результатам назначать Работникам оплату труда, установленную соответствующими квалификационными категориями.

7.6. Оказывать поддержку Работникам, обучающимся в аспирантуре без отрыва от работы.

7.7. Стимулировать Работников Университета в получении ими дополнительного профессионального образования, высшего образования, по дополнительной профессии (специальности), в том числе в Университете, а также получении ученой степени.

## **8. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации, гарантии профсоюзной деятельности**

### **8.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации**

8.1.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации Университета и Профсоюзного комитета определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях», законами Ивановской области, иными соглашениями, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом профессионального союза работников, настоящим Коллективным договором.

8.1.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Университета;
- признавать право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

- обеспечивать регулярное и полное информирование Сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

8.1.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, которые касаются Работников Университета, принимаются Сторонами после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

## **8.2. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.2.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении Работника в связи с его членством в Профсоюзе или с профсоюзной деятельностью.

8.2.2. Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- отдельное помещение (с техническим обслуживанием) для работы и проведения заседаний, собраний, хранения документов; не допускается размещение Профкома в одном общем помещении с другими подразделениями Университета; не допускается перемещение Профкома из одного помещения в другое без его согласия, за исключением случаев производственной необходимости и стихийных бедствий;

- прямой городской телефон;
- компьютерную и оргтехнику с лицензионным программным обеспечением;

- адреса e-mail и подключение к сети Интернет компьютерной техники;

- мебель и необходимый инвентарь;

- залы и аудитории, автотранспорт (по заявке).

8.2.3. Работодатель обязуется обеспечивать уборку и охрану помещения, производить по мере необходимости его ремонт.

8.2.4. Работодатель обязуется оказывать бесплатные услуги по печати и тиражированию документов, связанных с деятельностью Профсоюза.

8.2.5. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюзной организации, затрудняющего осуществление ею своих уставных задач.

8.2.6. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении структурных подразделений Университета, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.7. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, по вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы точек общественного питания, условий проживания в общежитии.

8.2.8. Работодатель содействует Профкому в использовании информационных ресурсов Университета для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

### **8.3. Гарантии профсоюзному активу**

Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза Работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники-члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях Университета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов Университета – вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Председатель и члены Профсоюзного комитета на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров и других мероприятиях, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8.3.3. Работа в качестве председателя Профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

8.3.4. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав Профкома, не допускается в течение трех лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев истечения срока трудового договора, полной ликвидации Университета или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.3.5. Участие председателя Профкома в работе расширенного ректората и Ученого совета Университета является обязательным.

### **8.4. Документы Университета, при принятии которых требуется согласование с Профкомом**

8.4.1. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные нормативные акты, связанные с реализацией коллективных и иных трудовых прав Работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.4.2. Обязательное согласование с Профкомом требуется при принятии (утверждении) следующих локальных нормативных актов Университета:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);



- Положения об оплате труда и выплатах социального характера (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

- другие нормативные акты в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Согласование с Профкомом требуется при принятии (утверждении) Работодателем локальных актов (приказов, распоряжений и др.) Университета по вопросам:

- расторжения трудового договора с Работниками-членами Профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

- привлечения Работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделения рабочего времени Работников на части (ст. 195 ТК РФ);

- привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установления размеров повышения зарплаты Работников в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения Работников (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты (ст. 136 ТК РФ);

- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);

- установления размеров повышения заработной платы Работников за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 146, 147 ТК РФ), а также перечня профессий, должностей с такими условиями;

- утверждения графика отпусков Работников;

- сокращения численности и (или) штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;

- разработки инструкций по охране труда;

- расследования несчастных случаев на производстве;

- порядка использования финансовых средств на мероприятия по охране труда;

- другим вопросам, связанным с индивидуальными правами Работников в соответствии с ТК РФ.

В случае отсутствия согласования с Профкомом указанные нормативные документы и локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

### **8.5. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома**

Представители Профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий Университета:

- Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора;

- Комиссия по трудовым спорам;

- Комиссия по охране труда;

- Комиссия по специальной оценке условий труда;

- Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве;
- Комиссия по аттестации Работников;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов реализации трудовых или иных прав Работников Университета.

## **9. Обязательства Профсоюзной организации**

### **9.1. Обязательства Профкома**

Первичная организация Профсоюза Университета обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы Работников-членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.1.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, Отраслевого соглашения, иных соглашений федерального и регионального уровней, а также принимать меры к снижению социальной напряженности в коллективах Работников Университета, используя в том числе средства корпоративных фондов членов Профсоюза.

9.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников-членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.1.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников, расширению системы оздоровительных мероприятий в Университете.

9.1.6. Представлять и защищать трудовые права Работников-членов Профсоюза в Комиссии по трудовым спорам.

9.1.7. Оказывать материальную помощь Работникам-членам Профсоюза и единовременное материальное поощрение к знаменательным датам.

9.1.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Университета и его Работников.

9.1.9. Анализировать социально-экономическое положение Работников Университета, взаимодействовать с Работодателем при разработке предложений, проектов локальных нормативных актов, направленных на усиление социальной защищенности Работников.

9.1.10. Осуществлять регулярную культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками.

9.1.11. Участвовать в работе комиссий Университета в соответствии с п.13.5 настоящего Коллективного договора.

9.1.12. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений Университета.

## **9.2. Права Профкома на призыв к коллективным действиям**

9.2.1. Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности и всероссийских акций; стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

9.2.2. В случае невыполнения или несвоевременного выполнения Работодателем условий Коллективного договора Профком оставляет за собой право на следующие действия:

- обращение к Работодателю с требованием выполнения условий Коллективного договора;
- обращение к вышестоящим органам управления образованием, государственным, профсоюзным органам о нарушении условий Коллективного договора и принятии мер по его выполнению;
- инициирование и проведение коллективного трудового спора;
- призыв к проведению митингов, пикетов, собраний;
- призыв к забастовке;
- другие, не запрещенные законом акции.

Проведение любого рода действий, акций, должно производиться согласно соответствующим нормам законодательства Российской Федерации.

## **10. Обязательства Работников**

Работники Университета обязаны:

- соблюдать и выполнять Устав ФГБОУ ВО «ИВГПУ», Правила внутреннего трудового распорядка ИВГПУ, иные локальные нормативные акты Работодателя, приказы, распоряжения, должностные инструкции;
- работать четко и добросовестно, обеспечивать реализацию мероприятий (проектов), запланированных Программой (стратегией) развития Университета;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Университету, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою будущую профессию и родной Университет, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы, использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовых обязанностей;

- признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать требования Положения о защите и обработке персональных данных работников и обучающихся ИВГПУ;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- бережно относиться к материальным ценностям Университета;
- соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории Университета;
- участвовать в выполнении плана работы структурных подразделений Университета;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами и обучающимися;
- соблюдать установленный в Университете пропускной режим, пользоваться электронным пропуском при входе и выходе из зданий и с территории Университета, не передавать свой пропуск другим лицам и не пользоваться пропусками, выданными другим лицам;
- сообщать любым доступным способом своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя об оформлении листа нетрудоспособности в течение суток со дня его получения.

## 11. Заключительные положения

11.1. Между Администрацией и Обучающимися Университета заключается отдельное Соглашение, являющееся приложением к настоящему Коллективному договору, которое устанавливает социально-экономические гарантии Обучающихся (**Приложение 11**).

11.2. Настоящий Договор заключен в пяти экземплярах, прошитых и скрепленных подписями и печатями Сторон – по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

11.3. Все ранее заключенные по результатам коллективных переговоров соглашения и договоры между Работниками и Работодателем прекращают свое действие со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

11.4. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.5. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения Работников структурных

подразделений Университета. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под подпись.

11.6. В случае реорганизации Сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

11.7. Работодатель, Работники и Профсоюз обязуются всемерно содействовать повышению авторитета Университета, сохранению и укреплению материальной базы Университета, а также не допускать действий, наносящих Университету материальный ущерб и дискредитирующих его имидж и репутацию.