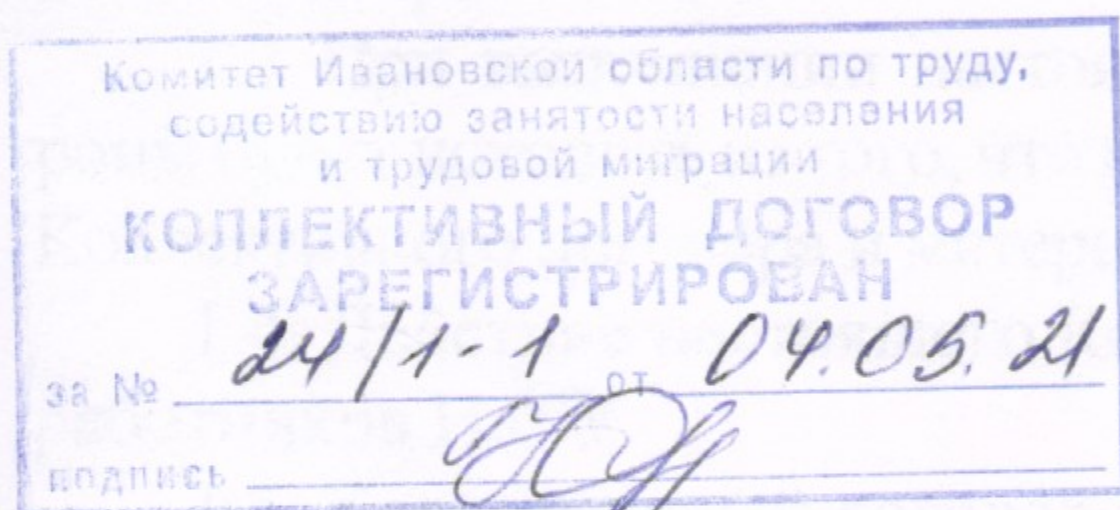


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ивановский государственный университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»
на 2021–2024 гг.

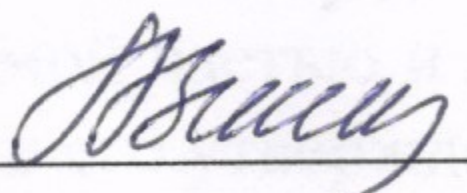


Принято решение о заключении
коллективного договора
конференцией работников
и обучающихся университета
28 апреля 2021 года

Подписан

от работников:

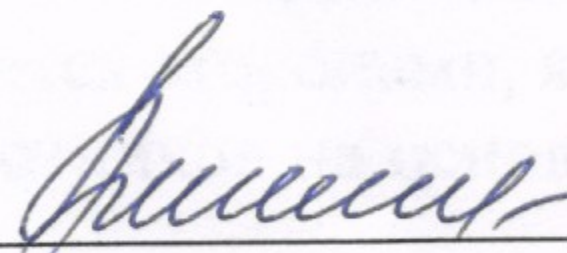
председатель первичной организации
профсоюза преподавателей
и сотрудников Ивановского
государственного университета

 А. В. Закорюкина

« 28 » апреля 2021 г.

от работодателя:

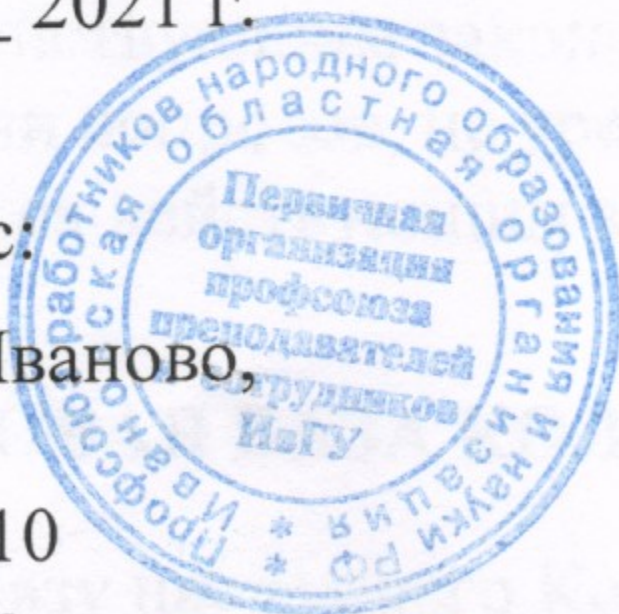
ректор федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования «Ивановский
государственный университет»

 А. А. Малыгин

« 28 » апреля 2021 г.

Юридический адрес:

153025 Россия, г. Иваново,
ул. Ермака, д. 39
тел. 8 (4932) 32-62-10
rector@ivanovo.ac.ru



Иваново 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ивановский государственный университет» (далее – ИвГУ, университет, Работодатель, Администрация), заключается между Работодателем и работниками, именуемыми далее сторонами, в лице их представителей: ректора университета А. А. Малыгина и председателя первичной организации профсоюза преподавателей и сотрудников университета (далее – Профсоюз) А. В. Закорюкиной.

1.2. Работодатель признает Профсоюз единственным полномочным представителем работников университета, как выразителя и защитника профессиональных и социальных интересов всех сотрудников университета независимо от их членства в профсоюзе, имеющим полномочия подписать от их имени Коллективный договор.

1.3. При выполнении настоящего договора и истолковании его условий стороны будут исходить из того, что надлежащее выполнение ИвГУ его уставных задач, Коллективного договора и материальное благополучие работников взаимосвязаны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ИвГУ.

1.5. Коллективный договор принимается на конференции работников и обучающихся Университета (далее – конференция), вступает в силу с момента его подписания Работодателем и Профсоюзом и действует в течение 3 лет.

1.6. Во время срока действия 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. Изменения и (или) дополнения оформляются как дополнительное соглашение к Коллективному договору, которое подписывается сторонами, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников на основании приказа ректора о его утверждении.

1.7. Нарушения Коллективного договора сторонами устраняются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.8. При решении вопросов, не урегулированных в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством.

2. ПРАВОВАЯ БАЗА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Правовую базу настоящего Коллективного договора составляют: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), а также другие нормативные акты и Устав ИвГУ.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ИВГУ

3.1. Стороны признают необходимость поддержания в университете гармоничных отношений между работниками и Администрацией. Стороны будут проявлять взаимное доверие, избегать конфронтации, стремиться к взаимопониманию. В случае возникновения различий в подходах к решению вопросов они будут решаться посредством открытых переговоров. Порядок переговоров определяется по соглашению сторон.

3.2. Выполнение Коллективного договора рассматривается на заседаниях Профсоюза раз в полгода. По итогам полугодия Администрация и Профсоюз отчитываются на совместном расширенном заседании или, при необходимости, на конференции.

3.3. Работодатель и Профсоюз университета обязуются обеспечивать действенный контроль, ответственность и гласность по выполнению условий договора.

3.4. Работодатель обеспечивает представительство Профсоюза в коллегиальных органах управления ИвГУ, к полномочиям которых относится регулирование социально-трудовых отношений.

3.5. Работодатель принимает следующие решения с учетом мнения Профсоюза:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не оговоренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- размер и порядок выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 113 ТК РФ;
- установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введение и применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введение мер, предусматривающих массовое увольнение работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- иные случаи, в которых действующим законодательством и иными нормативными актами предусмотрен учет мнения представительного органа работников.

3.6. Профсоюз вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном действующим законодательством.

3.7. Стороны будут осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном действующим законодательством.

3.8. Стороны согласились регулярно освещать ход выполнения своих обязательств по Коллективному договору.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора (эффективного контракта).

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

4.3. 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.

4.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в 2 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.

4.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных гл. 12 ТК РФ.

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

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

4.8. 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, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом (ст. 59, 332 ТК РФ).

4.9. Должности научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее именуемых также педагогическими работниками), замещаются по срочному трудовому договору (эффективному контракту), заключению которого предшествует конкурс (выборы) претендентов.

4.10. Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

Порядок проведения конкурса (выборов) научных и педагогических работников устанавливается соответствующими локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором университета.

Объявления о проведении конкурса (выборов) научных и педагогических работников подлежат размещению на сайте ИвГУ

4.11. 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 3 месяцев за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

4.12. 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 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.13. Минимальный срок, на который заключается трудовой договор (эффективный контракт) с вновь принимаемым работником из числа профессорско-преподавательского состава по итогам конкурса (выборов), составляет 1 год. Исключение может быть только в случае приглашения специалистов для чтения лекций в одном семестре.

4.14. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства или по договору возмездного оказания услуг преимущество имеют штатные преподаватели и сотрудники университета.

4.15. Работники университета имеют право заключать коллективные и индивидуальные дополнительные договоры и соглашения с Работодателем на выполнение конкретных работ.

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

4.16. На работников ИвГУ, заключивших трудовой договор (эффективный контракт), в обязательном порядке распространяются трудовые права и социальные гарантии работников, установленные законодательством, Уставом ИвГУ и Коллективным договором.

4.17. Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения с работником, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

4.18. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам, если такая комиссия сформирована, в соответствии с гл. 60 ТК РФ.

4.19. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников, с обязательным уведомлением Профсоюза.

4.20. До заключения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель знакомит работника с Уставом университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ИвГУ и иными локальными нормативно-правовыми актами, действующими в университете (ст. 68 ТК РФ). Факт ознакомления удостоверяется личной подписью работника в трудовом договоре (эффективном контракте).

4.21. Работники, в том числе впервые принимаемые на работу и желающие вступить в Профсоюз, пишут заявление на имя председателя Профсоюза о приеме в Профсоюз и заявление в бухгалтерию университета об удержании профсоюзных взносов из заработной платы путем безналичного расчета.

4.22. Увольнение (прекращение трудового договора) работника осуществляется строго в соответствии с положениями трудового законодательства с соблюдением гарантий работников, установленных как действующим законодательством, так и положениями настоящего Коллективного договора.

4.23. При расторжении срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

4.24. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника он должен предупредить об этом в письменной форме Работодателя не менее чем за 2 недели.

4.25. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест работников университета и нарушений правовых гарантий работников.

4.26. При сокращении штатов увольняемым работникам университета выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

4.27. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда, помимо лиц, указанных в ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- семейные работники при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

Стороны договорились, что применительно к ИвГУ высвобождение является массовым, если сокращается 30 или более работников в течение 30 календарных дней, если иное не установлено действующим законодательством или Отраслевым соглашением.

4.28. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373, ч. 2 ст. 82 ТК РФ.

5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников университета устанавливается настоящим Коллективным договором, а также принятыми в соответствии с действующим законодательством локальными нормативными актами университета, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Дни выплаты заработной платы 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на счета, открытые работником в любом банке РФ. Работодатель не

имеет законных оснований отказать в перечислении заработной платы в тот банк, который выбрал сам работник (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

5.4. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.6. Работодатель своевременно направляет в уполномоченный орган документы, служащие основанием для перечисления ему денежных средств на выполнение государственного задания. При задержке перечисления денежных средств уполномоченным органом Работодатель принимает все зависящие от него меры для скорейшего получения от уполномоченного органа денежных средств на финансирование государственного задания.

5.7. Локальные нормативные акты, поименованные в ТК РФ, в том числе регулирующие систему оплаты труда, включая порядок установления надбавок и доплат, принимаются с учетом мнения Профсоюза в соответствии со ст. 371 ТК РФ.

5.8. Оплата труда работника, выполняющего обязанности временно отсутствующего работника, производится в соответствии с действующим законодательством, в том числе путем установления соответствующих выплат на период исполнения обязанностей отсутствующего работника, на условиях почасовой оплаты труда, путем заключения договора об оказании возмездных услуг.

5.9. Локальные нормативные акты, регулирующие организацию учебной работы, в том числе устанавливающие нормы времени для расчета учебной нагрузки, верхние пределы учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава, утверждаются с учетом мнения Профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов в учебном году или иной предел, установленный законодательством.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Допускается работа по скользящему графику с одним выходным, с двумя выходными, по гибким графикам, работа с сокращенным и неполным рабочим днем. График работы составляется руководителями подразделений и доводится до сведения работников соответствующего подразделения под роспись.

6.2. Стороны согласились не допускать отвлечения педагогических и научных работников от исполнения их прямых обязанностей, за исключением случаев, определяемых Правительством РФ.

6.3. Продолжительность рабочего времени для профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Руководитель структурного подразделения вправе установить обязательные часы присутствия научных и педагогических работников на рабочем месте в соответствующем структурном подразделении в пределах 6-часового рабочего дня для проведения заседаний кафедры, индивидуальной работы со студентами и т. д.

6.4. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Оплата труда за эти дни производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Конкретные размеры доплаты могут устанавливаться локальным нормативным актом ИвГУ.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется правилами внутреннего распорядка, которые разрабатываются Работодателем и Профсоюзом.

6.5. Работодатель обязуется проводить анализ должностных обязанностей и своевременно вносить в них коррективы, учитывая необходимую модернизацию трудовой функции. Работник вправе обратиться в Профсоюз за консультацией относительно своей должностной инструкции.

6.6. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков принимается в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ. При составлении графика отпусков Работодатель учитывает льготы, предусмотренные действующим законодательством. Выплата отпускных производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.7. По соглашению сторон трудового договора, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, установленном локальными нормативными актами университета, регулирующими вопросы оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем. Выбор новой даты начала отпуска осуществляется с учетом желания работника.

6.8. Работодатель предоставляет научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени, ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: докторам наук – 48 рабочих дней, кандидатам наук – 36 рабочих дней.

6.9. Отпуска учебно-вспомогательного персонала предоставляются Работодателем преимущественно во внеучебное время.

6.10. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

6.11. Стороны согласились о предоставлении однодневного оплачиваемого отпуска в первый день занятий работникам ИвГУ – родителям первоклассников.

6.12. Работодатель устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 14 календарных дней сверх основного 28-календарного всем сотрудникам университета с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем вводится приказом ректора с учетом мнения Профсоюза.

6.13. Работодатель устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск сверх основного в размере, предусмотренном законодательством, всем работникам университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, до проведения специальной оценки условий труда.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств техники безопасности, создает санитарно-гигиенические условия, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране труда. Перечень этих мероприятий, их сроки и стоимость, а также ответственные за их исполнение должностные лица указаны в соглашении по охране труда, которое заключается между Работодателем и Профсоюзом. Проводимая работа по охране труда осуществляется на основе трудового законодательства, нормативных правовых актов по охране труда, а также соглашения по охране труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

7.2. Работодатель и Профсоюз в целях сотрудничества по охране труда могут создавать совместную комиссию (комитет), в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

За активное участие в работе по созданию безопасных и здоровых условий труда, по социальному страхованию по предложению руководителей подразделений, кафедр и комиссии Администрация и Профсоюз принимают меры по материальному поощрению членов комиссии.

7.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске нанесения вреда здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Работа по охране труда в университете проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда работников. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда работников определяются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета университета. В состав аттестационной комиссии входят уполномоченные (доверенные) лица от профсоюзной организации.

7.4. Работодатель и Профсоюз согласились, что в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья работника он имеет право на отказ от выполнения работ до устранения этой опасности, поставив немедленно в известность непосредственного руководителя или Администрацию ИвГУ.

7.5. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работников согласно графику проведения аттестации рабочих мест. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работника после замены производственного оборудования, изменения технологических процессов.

7.6. Работодатель обязуется регулярно проводить обучение и проверку знаний руководителей и специалистов по охране труда. Обучение уполномоченных

осуществляется по специальной программе за счет средств Фонда социального страхования РФ, выделяемых на эти цели, с сохранением среднего заработка на время обучения.

7.7. Работодатель обязуется постоянно пополнять содержимое аптечек первой помощи на кафедрах, вахтах учебных корпусов и общежитий.

7.8. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы:

– взамен выдачи по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов выплачивать денежную компенсацию, размер и порядок выплаты которой определяются приказом ректора;

– предоставлять дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

– выплачивать доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

7.9. Право отдельных работников на дополнительные отпуска в случаях, предусмотренных действующим законодательством, оговаривается при заключении трудового договора.

7.10. Стороны пришли к соглашению, что ректор своим приказом вправе сократить рабочее время и прекратить учебные занятия в связи с наступлением неблагоприятных погодных и иных условий.

7.11. Работнику, получившему увечья, травмы и профессиональное заболевание при исполнении трудовых обязанностей, Администрация производит возмещение вреда в порядке и в объемах, предусмотренных законодательством, а также выплачивает единовременное пособие, размер которого определяет с учетом финансовых возможностей.

7.12. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями и другими нормативными материалами по охране труда.

7.13. Руководители структурных подразделений разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда для работников организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.14. Работодатель обязуется выдавать бесплатно работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.15. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ, работникам выдаются бесплатно, по установленным нормам, мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

7.16. Работодатель вправе обеспечивать дополнительные условия и охрану труда для женщин и молодежи.

7.17. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, оказывают помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей.

7.18. Стороны согласились считать территорию ИвГУ зоной, свободной от курения, установили отсутствие возможности создавать оборудованные места для курения.

7.19. Работники обязаны соблюдать установленные меры по охране труда, в том числе проводить регулярное проветривание помещений, воздерживаться от использования нагревательных приборов, электрочайников, микроволновых печей и т. п. в непригодных для этого местах.

7.20. Работники вправе использовать принадлежащие им приборы, инвентарь, оборудование в процессе работы лишь с согласия Работодателя.

7.21. Порядок, условия и объем выделения средств на охрану труда устанавливаются локальным актом ИвГУ, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель осуществляет организационную и финансовую поддержку деятельности, направленной на повышение уровня квалификации научных и педагогических работников.

8.2. В целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и лиц среднего возраста Работодатель:

- формирует и обучает резерв для занятия руководящих должностей;
- вправе назначить наставника для молодого работника с установлением доплаты наставнику;
- вправе предоставить возможность дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- вправе установить работнику надбавку как молодому специалисту;
- предоставляет возможность повышения квалификации без отрыва от работы.

8.3. Аттестационная комиссия ИвГУ вправе провести аттестацию по заявлению работника, в том числе при его выдвижении на иную должность или работу, мер морального и материального стимулирования на основании сведений, содержащихся в заявлении работника, и с учетом иных данных о его профессиональной деятельности, которые подтверждены ректором и завизированы Профсоюзом.

8.4. Профсоюз защищает интересы членов Профсоюза в индивидуальных трудовых правоотношениях и всех работников ИвГУ в области коллективных прав и интересов.

8.5. Работодатель содействует работе Совета молодых ученых ИвГУ, имеющего целью привлечение внимания общественности, органов власти к проблемам молодых ученых.

8.6. Стороны будут прилагать усилия к поддержанию государственного задания по подготовке обучающихся по лицензированным направлениям при численности учебных групп не ниже оптимальной.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны согласились изыскивать средства для единовременной выплаты работникам, уходящим на пенсию, при достижении пенсионного возраста и работе в университете не менее 10 лет – в размере месячного заработка, 20 и более лет – в размере двухмесячного заработка.

9.2. Пенсионеры, члены Профсоюза, имеют право на получение материальной помощи за счет средств Профсоюза. Сюда не относятся средства, получаемые Профсоюзом от Администрации.

9.3. Работодатель содействует работе бесплатных оздоровительных физкультурных групп для работников.

9.4. Работодатель совместно с Профсоюзом изыскивают возможность приобретения льготных санаторных путевок преподавателям и сотрудникам, без учета их членства в Профсоюзе. Данное условие не будет являться препятствием для членов Профсоюза в использовании льгот, предоставляемых вышестоящей профсоюзной организацией.

9.5. Работодатель будет прилагать усилия к организации общественного питания в зданиях учебных корпусов.

9.6. Работодатель ежегодно по личному заявлению работника предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим непрерывный стаж работы в университете: от 5 до 10 лет – 1 день, от 10 до 20 лет – 2 дня, свыше 20 лет – 3 дня.

9.7. Работодатель при наличии возможности выделяет средства на разовую социальную поддержку ветеранов войны и труда, в том числе бывших работников ИвГУ, по ходатайству руководителя соответствующего структурного подразделения либо по ходатайству Профсоюза, на регулярную материальную поддержку обладателей ведомственных наград, иную поддержку, в том числе через негосударственные пенсионные фонды.

9.8. Работодатель при наличии возможности оказывает материальную помощь работникам в размере и в порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальным нормативным актом ИвГУ.

9.9. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Работодатель самостоятельно определяет направления расходования средств, включая средства от приносящей доход деятельности, в том числе:

– на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха, оздоровления работников и членов их семей и др.;

– на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и др.

9.10. Работодатель направляет научных и педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации как с отрывом от основной работы при условии полного возмещения командировочных расходов, так и без отрыва от основной работы.

9.11. Работодатель при наличии финансовой возможности перечисляет на счета первичных профсоюзных организаций работников и обучающихся

денежные средства на ведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельными соглашениями.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права Профсоюза и гарантии его деятельности определяются действующим законодательством РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом ИвГУ, Коллективным договором, Отраслевым соглашением.

10.2. ИвГУ обеспечивает на безвозмездной основе Профсоюз помещением, мебелью, а также предоставляет оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, иное имущество, определяемое действующим законодательством. Охрана и уборка помещения производится в том же порядке, что и охрана, уборка иных помещений ИвГУ.

Профсоюз при пользовании выделенным помещением обеспечивает соблюдение правил и норм техники безопасности, санитарно-эпидемиологической, пожарной и иной безопасности, правил внутреннего распорядка университета, режима работы ИвГУ.

10.3. Администрация обеспечивает Профсоюз инструктивной и нормативной документацией по социально-трудовым вопросам.

10.4. За работу в составе выборного профсоюзного органа работник может быть поощрен Администрацией.

10.5. Для выполнения значимых для ИвГУ работ в распоряжение Профсоюза безвозмездно предоставляется транспорт.

10.6. Гарантии для избранных в Профсоюз работников устанавливаются действующим законодательством.

10.7. Оплата труда руководителя Профсоюза может производиться за счет средств Работодателя.

10.8. При наличии письменных заявлений членов Профсоюза Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские взносы.

Работодатель признает право Профсоюза собирать членские взносы с работников в безналичной форме с их письменного согласия.

10.9. Гарантии для избранных в Профсоюз работников, не освобожденных от производственной деятельности:

– члены Профсоюза могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию либо увольнению только в порядке, предусмотренном ТК РФ и Отраслевым соглашением;

– члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, и для участия в работе их выборных органов и комиссий. Во избежание ущерба уставной деятельности ИвГУ Работодатель должен быть предупрежден об отсутствии работника – члена Профсоюза на рабочем месте в связи с участием в перечисленных мероприятиях не менее чем за 1 рабочий день.

10.10. Гарантии для работников, избранных в Профсоюз и освобожденных от производственной деятельности:

- работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в Профсоюз, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа;

- за освобожденными выборными и наемными работниками профсоюзного комитета сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в университете.

10.11. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работниками, должностными лицами, Работодателем законодательства и требует устранения выявленных нарушений в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.12. Профсоюз содействует Администрации в проведении антикоррупционных мероприятий, реализации требований кодекса служебной этики и профессионального поведения педагогических работников, аттестации работников ИвГУ, в том числе путем направления своих представителей в соответствующие комиссии и соблюдения сроков для согласования документов либо выражения мнения по документам в целях его учета.

10.13. Членам профсоюзной организации, избранным в выборные профсоюзные органы, в зависимости от их актуальной загруженности учебная нагрузка может быть снижена Администрацией.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

11.1. Использовать средства Профсоюза и корпоративных фондов членов профсоюзов на цели, предусмотренные настоящим договором, в интересах работников ИвГУ, являющихся членами Профсоюза.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- организация чествования в связи с юбилеями начиная с 50 лет, кроме пенсионного возраста, за счет Администрации, каждые 5 лет;

- заболевания;

- рождение ребенка, свадьба;

- трудная жизненная ситуация вследствие преступления, пожара, стихийного бедствия;

- частичная компенсация стоимости приобретаемых санаторно-курортных путевок;

- похороны работника или членов его семьи;

- приобретение билетов и абонементов в театр драмы, музыкальный театр, филармонию;

- частичная компенсация приобретения абонементов для посещения спортивных объектов.

11.2. Изыскивать средства из источников вне ИвГУ для решения задач, предусмотренных настоящим договором, в том числе для работников университета, не являющихся членами Профсоюза.

Обеспечить целевое использование средств, перечисленных Работодателем согласно п. 9.11 настоящего договора, в том числе не допускать их расходования без предварительного согласования с Работодателем.

11.3. В случае, если заявление члена Профсоюза, направленное в Профсоюз, затрагивает интересы Администрации и иных работников, Профсоюз обязуется не принимать решения по заявлению без учета мнения заинтересованных лиц.

11.4. Проводить работу по созданию базы данных малообеспеченных сотрудников, одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников и других категорий лиц для организации оказания им материальной помощи, в том числе за счет средств государственных, муниципальных и частных фондов социальной помощи населению.

11.5. Участвовать в разработке и реализации отдельных социально-культурных программ в интересах всех работников ИвГУ.

11.6. Проводить работу с ветеранами университета для включения их в социальную жизнь.