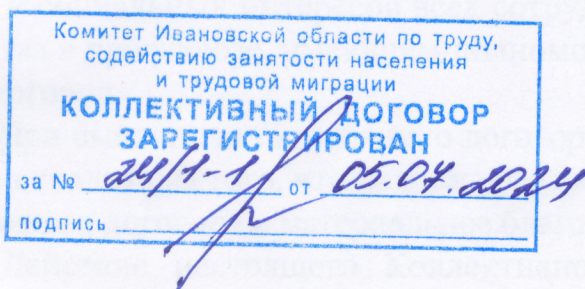


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ивановский государственный университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»
на 2024–2027 гг.



Принято решение о заключении
коллективного договора
конференцией работников
и обучающихся университета
28 июня 2024 года

Подписан

от работников:

председатель первичной профсоюзной
организации работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования «Ивановский
государственный университет»


А. В. Загорюкина

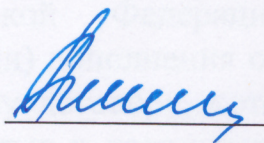
« 28 » июня 2024 г.



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

от работодателя:

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


А. А. Малыгин

« 28 » июня 2024 г.



Иваново, 2024

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 профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный университет» (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 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. 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 Российской Федерации.

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 2024–2026 годы; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), Дополнительное соглашение от 01.04.2024 г. о продлении срока действия на 2024-2026 годы Отраслевого соглашения, 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 в порядке текущего контроля не реже одного раза в год. Администрация и Профсоюз отчитываются о выполнении Коллективного договора на конференции работников не реже 1 раза в три года.

3.3. Работодатель и Профсоюз университета обязуются обеспечивать действенный контроль, ответственность и гласность по выполнению условий коллективного 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 локальных нормативных актов по охране труда для работников (ст. 214 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. В трудовых договорах с научными работниками и работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда (эффективный контракт).

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

4.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда, предоставление отпуска, условия труда на рабочем месте.

4.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного договора выдается работнику на руки, о чем делается отметка на экземпляре Работодателя.

4.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. 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 (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

4.7. Условия трудового договора 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, интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом (ст. 59, 332 ТК РФ).

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

Заключению трудового договора на замещение должности работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания.

Порядок проведения конкурса (выборов) научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается соответствующими локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором университета.

Объявления о проведении конкурса (выборов) научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, подлежат размещению на сайте ИвГУ.

4.10. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Срок избрания по конкурсу определяется Ученым советом в соответствии с локальным нормативным актом ИвГУ и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

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

4.14. Работники университета имеют право заключать с Работодателем договоры и дополнительные соглашения на выполнение конкретных работ (услуг, функций).

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

4.15. На работников ИвГУ, заключивших трудовой договор, в обязательном порядке распространяются трудовые права и социальные гарантии работников, установленные законодательством, Уставом ИвГУ и Коллективным договором.

4.16. Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения с работником, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

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

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

4.19. До заключения трудового договора Работодатель знакомит работника с Уставом университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ИвГУ и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ). Факт ознакомления удостоверяется личной подписью работника в трудовом договоре.

4.20. 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.

4.21. 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.

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

4.23. При расторжении трудового договора по инициативе работника он должен предупредить об этом в письменной форме Работодателя не менее чем за 2 недели.

4.24. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест работников университета и нарушений трудовых прав работников.

4.25. При сокращении численности или штата увольняемым работникам университета выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

4.26. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается (ст. 179 ТК РФ):

– семейным работникам 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);

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

– работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Стороны договорились, что применительно к ИвГУ высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней, если иное не установлено действующим законодательством или Отраслевым соглашением.

4.27. 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, регулируемыми вопросы оплаты труда.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Дни выплаты заработной платы 10 и 25 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 научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу 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 работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на рабочем месте в соответствующем структурном подразделении в пределах 6-часового рабочего дня для проведения заседаний кафедр, 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 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. 372ТК 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 не предоставление 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 письменному заявлению работника 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. Ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, во внеучебный период.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также ректора университета, проректоров, руководителей структурных подразделений университета, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, а также их заместителей составляет 56 дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с 01.09.2024 г. - в соответствии с постановлением Правительства Рос-

сийской Федерации от 03.04.2024 N 415"О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

6.9. 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, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней; кандидатам наук – 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

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 трудовым договором, всем работникам университета, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасными условиями труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

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.

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.

7.3. Работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Работа по охране труда в университете проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда работников, сроки проведения которой определяются Работодателем в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

7.4. Об отказе от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для жизни и здоровья, работник обязан незамедлительно поставить в известность непосредственного руководителя или Администрацию ИвГУ.

В случае ненадлежащего извещения, с момента, как только это окажется возможным, время вынужденного простоя будет считаться простоем по вине работника.

7.5. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работников согласно графику проведения специальной оценки рабочих мест, а также внеплановую специальную оценку условий труда по основаниям и в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

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

Право отдельных работников на дополнительные отпуска в случаях, предусмотренных действующим законодательством, оговаривается в трудовом договоре.

7.9. Работодатель организует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021г № 29 н.

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 университета.

7.12. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы комиссии по охране труда, обеспечивать ее 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 Профсоюза.

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 проводит оценку уровня профессиональных рисков на всех рабочих местах университета. Данные оценки являются основанием для принятия управленческих решений по ограничению рисков и оптимизации условий труда работников.

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

7.18. 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. вне приспособленных для этого мест.

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

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

7.21. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

7.22. Работодатель признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не может быть обязательным условием при приеме на работу.

7.23. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.24. В случае добровольного раскрытия работником своего ВИЧ-статуса с предоставлением подтверждающих документов, Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника (предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ).

7.25. Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Работодатель осуществляет организационную и финансовую поддержку деятельности, направленной на повышение уровня квалификации научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

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

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

8.5. 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, отработавшим в университете не менее 10 лет, к юбилейным датам по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет.

9.2. 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. Профсоюз предоставляет скидки на приобретение санаторных путевок членам Профсоюза, а также членам их семей.

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 календарный день, от 10 до 20 лет – 2 календарных дня, свыше 20 лет – 3 календарных дня.

9.7. Работодатель предоставляет работникам и их детям скидки на платные образовательные услуги, оказываемые университетом. Размеры и порядок предоставления скидок регулируется локальным нормативным актом ИвГУ.

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. 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 работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 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 совместно с Профсоюзом участвует в организации и оплате культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и иных мероприятий.

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. Гарантии для избранных в Профсоюз работников устанавливаются действующим законодательством.

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

10.7. 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.

10.8. 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.

10.9. 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.

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

10.11. Профсоюз содействует Администрации в проведении антикоррупционных мероприятий, реализации требований кодекса служебной этики и профессионального поведения 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.

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;

– заболевание работника;

– 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.

Пронумеровано,

Прошнуровано и скреплено печатью

18 листов.

Ректор А.А. Малыгин

