

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

## Коллективный договор

по регулированию социально- трудовых отношений между работодателем и  
работниками ФГБОУ ВПО ИвГУ на 2015 – 2018 гг.

Принят Конференцией научно-  
педагогических работников,  
представителей других категорий  
работников и обучающихся  
20 мая 2015 года

Подписан:

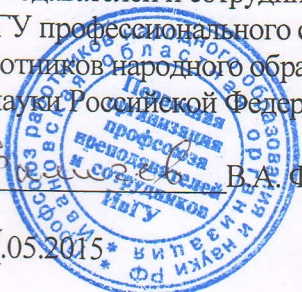
25.05.2015

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
преподавателей и сотрудников  
ИвГУ профессионального союза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации

В.А. Фаличев

25.05.2015



От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВПО  
«Ивановский государственный университет»

В.Н. Егоров



Юридический адрес:  
ул. Ермака, 39  
г. Иваново, Россия, 153025  
тел. (4932) 32-62-10

Ивановский обком профсоюза работников  
народного образования и науки  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
на № 144-15 от 25.05.2015  
подпись Клифун

Комитет Ивановской области по труду,  
содействию занятости населения  
и трудовой миграции  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
за № 24/1-1 от 25.05.2015  
подпись В.Н. Егоров

Иваново, 2015

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Ивановский государственный университет» (далее - ИвГУ), заключается работодателем и работниками в лице их представителей: ректора университета, профессора В.Н. Егорова (далее- Администрация или Работодатель) и председателя первичной организации профсоюза преподавателей и сотрудников ИвГУ (далее - Профком) В.А. Фаличева.
- 1.2. Администрация и работники ИвГУ признают Профком в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников университета.
- 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 работающих взаимосвязаны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ИвГУ.
- 1.5. Коллективный договор принимается на конференции научно- педагогических работников, представителей других категорий работников работников и обучающихся ИвГУ (далее- конференция) и вступает в силу с момента его подписания Работодателем и Профкомом и действует в течение трех лет.
- 1.6. Во время срока действия договора отдельные его разделы могут быть при необходимости уточнены, изменены или дополнены как по инициативе Работодателя, так и по инициативе Профкома.
- 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 ДОГОВОРА.**

- 2.1. Правовую базу настоящего коллективного договора составляют: Трудовой кодекс РФ, федеральные законы «Об образовании в РФ», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевое соглашение, другие законодательные и нормативные акты РФ, Устав ИвГУ.
- 2.2. Стороны признают, что обязательства Работодателя и Профкома, вытекающие из Отраслевого соглашения, могут быть выполнены в полной мере лишь в случае надлежащего финансирования ИвГУ. Под надлежащим финансированием стороны понимают следующее:
- объём госзадания, доводимого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющий управление в сфере образования (далее- уполномоченный орган) до ИвГУ по соответствующим направлениям подготовки, обеспечит оптимальное количество обучающихся в учебной группе (от 20 до 25 человек), и финансирование государственного задания из бюджетных средств;

- в плановом порядке будут перечисляться бюджетные средства на капитальный ремонт , реконструкцию федерального имущества, закреплённого за ИвГУ на праве оперативного управления;

- будут перечислены бюджетные средства на выполнение обоснованных противопожарных мероприятий и иные работы планового характера.

2.3. Стороны считают, что имеющаяся тенденция к исключению госзадания по ряду направлений подготовки либо к сокращению его объёма ведёт к необходимости оптимизировать количество работников и к невозможности реализовать в полной мере возможности стимулирования и социального обеспечения работников ИвГУ.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФКОМА 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 Профкома ежеквартально. По итогам полугодия Администрация и Профком отчитываются на совместном расширенном заседании или, при необходимости, на конференции.

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

3.4. Работодатель обеспечивает представительство Профкома в коллегиальных органах управления ИвГУ, а также в комиссиях по трудовым спорам, по педагогической этике и профессиональному поведению и др.

3.5. Работодатель принимает следующие решения с учетом мнения Профкома:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не оговоренных частью 2 ст. 99 ТК;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы;
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 ст. 113 ТК;
- об установлении с учётом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу

(ст. 135 ТК);

- об утверждении формы расчётного листка (ст. 136 ТК);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК);
- о введении мер, предусматривающих массовое увольнение работников (ст. 180 ТК);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК);
- об установлении 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).

3.6. Профком 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 договору, в том числе, на сайте вуза.

3.9. Стороны признают необходимым сотрудничество в целях защиты социально-экономических и трудовых прав молодёжи, а именно:

- содействие профессиональной квалификации обучающихся, их творчеству и социальной активности;
- обеспечение правовой и социальной защищённости обучающихся;
- содействие патриотическому воспитанию, здоровому образу жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе.

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

4.1. Трудовые отношения между работниками ИвГУ и Администрацией юридически закрепляются в форме трудового договора, заключаемого в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (далее- ТК РФ), федеральным законом «Об образовании в РФ», нормативными актами федерального органа управления образованием, локальными актами.

4.2. Заключению трудового договора с научно- педагогическим работником предшествует избрание по конкурсу, который проводится в порядке, установленным уполномоченным органом.

4.3. Стороны согласились на изменение условий трудовых договоров в порядке, определённом действующим законодательством, с учётом рекомендаций, утверждённых приказом Минтруда РФ от 26.04. 2013 г. № 167н (введение условий «эффективного контракта» с конкретизацией трудовых обязанностей, условий оплаты труда, показателей и

критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат) и Отраслевым соглашением.

Данные изменения будут производиться, как правило, путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, при уведомлении о них работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.4. Условия, оговариваемые в договоре, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством РФ. Каждый работник ИвГУ при заключении трудового договора должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора, правилами внутреннего распорядка, иными необходимыми локальными актами, что подтверждается его росписью в трудовом договоре.

Стороны согласились считать публикацию локальных нормативных актов ИвГУ на официальном сайте ИвГУ дополнительным способом ознакомления с ними работника. Ознакомление работника с локальными нормативными актами может проводиться также иными способами (через рабочие совещания, помещения текстов в установленных местах и т.д.).

В случае отказа работника расписаться в ознакомлении с ними Работодатель составляет об этом акт.

4.5. Допускается расторжение трудового договора с работником в случае выявления его недостаточной квалификации по результатам аттестации.

4.6. Увольнение работников ИвГУ осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Обо всех возможных сокращениях Администрация уведомляет Профком в установленный законом срок до начала проведения соответствующих мероприятий.

Учёт мнения Профкома при увольнении работников производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Мнение Профкома не требуется при увольнении по инициативе работодателя работника, не являющегося членом профсоюза.

4.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право в качестве дополнительного основания на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют лица предпенсионного возраста (58-60 лет для мужчин, 53-55 лет для женщин), а также работники, совмещающие работу с обучением в образовательной организации, независимо от платной или бюджетной основы обучения.

Работнику, отказавшемуся от продолжения работы при изменении трудового договора, при увольнении выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

4.9. Прием-передача вверенного имущества при увольнении работника осуществляется в порядке, установленном Администрацией, с учётом требований действующего законодательства.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.**

5.1. Система оплаты труда работников ИвГУ устанавливается коллективным договором, локальными актами ИвГУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ. Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах.

Выдача заработной платы производится 3 и 18 числа каждого месяца, т.е. в дни, установленные кассовой заявкой университета.

5.2. Стороны считают перечисление заработной платы на сберегательную книжку, а

также на банковскую карточку надлежащим способом выплаты заработной платы.

Работодатель с участием выборного профсоюза и органа разрабатывают Положение об оплате труда работников организации.

5.3. Работодатель будет стремиться к предоставлению возможности использовать услуги банкомата для получения заработной платы работниками в помещениях университета, в том числе путём закупки соответствующей услуги либо безвозмездного её приобретения.

5.4. Размер выплачиваемой заработной платы регулируется ст. 167, 168 ТК РФ. Работодатель при установлении заработной платы обеспечивает соблюдение следующих принципов:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения её максимального размера (избыточная квалификация работника не оплачивается);

- равная оплата за труд равной ценности, исключение предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работника;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников (окладов) не менее 60%;

- соблюдение гарантий трудового законодательства при оплате сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, в иных условиях, отклоняющихся от нормальных;

- создание условий для оплаты труда в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации

При определении учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава, стороны учитывают, что общая педагогическая нагрузка на одну ставку в учебном году (без учёта времени на занятие научной работой) не должна превышать 900 часов, если иной предел не будет установлен действующим законодательством.

5.5. 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. При задержке выплаты заработной платы Работодатель выплачивает работникам компенсацию в установленном законом размере и порядке.

5.6. Повышение заработной платы должно основываться, в том числе, на участии работника в программах дополнительного образования, востребованных обществом и обеспеченных финансированием. За подготовку надлежащих учебных комплексов по новым дисциплинам дополнительного образования работнику назначается стимулирующая выплата в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом.

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

5.8. Оплата труда работника, выполняющего обязанности временно отсутствующего коллеги, производится в соответствии с действующим законодательством, в том числе путём установления временной надбавки либо путём заключения договора об оказании возмездных услуг.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяются 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 научно- педагогического работника на рабочем месте в соответствующем структурном подразделении в пределах 6-ти 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 учётом мнения Профкома. 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 работодателями и первичной профсоюзной организацией.

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

6.6. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков принимается в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ. Как правило, отпуск предоставляется в летний период. 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 двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск может быть перенесён на другой срок по соглашению между работником



и Работодателем. Выбор новой даты начала отпуска осуществляется с учётом желания работника.

6.8. Работодатель вправе предоставить научным работникам, имеющим учёную степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно- квалификационными требованиями предусмотрено наличие учёной степени, ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

Докторам наук – 48 календарных дней;

Кандидатам наук- 36 календарных дней.

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

6.10. Работники ИвГУ имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу 3 дня, на похороны близких родственников 3 дня. Означенные отпуска предоставляются по письменному заявлению работников.

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-ми календарного, всем сотрудникам университета с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём вводится приказом ректора с учётом мнения Профкома.

6.13. Работодатель устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск в размере, предусмотренном законодательством, сверх основного 28-ми календарного, всем работникам университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со списком, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР от 25.10.1974, 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, создаёт 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 принимается ежегодно. Проводимая работа по охране труда осуществляется на основе трудового законодательства, нормативных правовых актов по охране труда, Соглашения по охране труда.

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

7.2. Работодатель и Профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию (комитет), в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза в количестве 8 человек согласно Положению о комиссии по охране труда.

Работодатель и Профком 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 профком 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 повреждения здоровья, 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 учётом мнения профсоюзного комитета университета. В состав аттестационной комиссии входят уполномоченные (доверенные) лица от профсоюзной организации.

7.4. Работодатель и Профком 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 стремится 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 определяется приказом ректора;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- 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, оговариваются при заключении трудового договора.

7.10. Стороны пришли к согласию, 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 объёмах, предусмотренных законодательством, а также выплачивает единовременное пособие, размер которого определяет с учётом 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 обязуется обеспечить условия и охрану труда для женщин и молодежи в возрасте до 21 года.

7.17. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

7.18. Работодатель разрешает оказывать неотложную медицинскую помощь в экстренных случаях в здравпункте ИвГУ по адресу ул. Тимирязева, 23 г. Иваново.

7.19. Работодатель обязуется направить заявку на включение в федеральную программу с финансированием из федерального бюджета:

- строительства второй очереди учебно- административного корпуса по адресу г. Иваново, ул. Тимирязева, 5;

- капитального ремонта учебного корпуса № 9, общежития №3.

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

7.21. 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.

7.22. Работник вправе использовать принадлежащие ему приборы, инвентарь, оборудование в процессе работы лишь с согласия Работодателя.

7.23. Порядок, условия и объём выделения средств на охрану труда устанавливается локальным актом ИвГУ, принимаемым с учётом мнения Профкома.

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

8.1. Работодатель осуществляет организационную и финансовую поддержку деятельности, направленной на повышение уровня квалификации научно- педагогических работников, в том числе:

- содействие аспирантам, докторантам университета при защите диссертаций, в печатании авторефератов диссертаций, в получении заключений, в подготовке и проведении защиты диссертаций;

- помощь при публикации материалов отчетной научной конференции университета в журнале «Вестник ИвГУ»; публикации научных работ молодых ученых;

- право бесплатного пользования Интернет-ресурсами для преподавателей, сотрудников, студентов, занимающихся наукой, при условии соблюдения целевого характера пользования;

- предоставляет информацию (о грантах, конкурсах и т.д.).

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

- формирует и обучает резерв для занятия руководящих должностей;

- вправе назначить наставника для молодого работника с установления 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 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 учётом иных данных о его профессиональной деятельности, которые подтверждены ректором и завизированы Профкомом.

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

8.5. Работодатель содействует работе созданного совета молодых учёных ИвГУ, имеющего целью привлечения внимания общественности, органов власти к их проблемам.

8.6. Стороны будут прилагать усилия к поддержанию государственного задания по подготовке обучающихся по лицензированным направлениям при численности учебных групп не ниже оптимальной (20-25 человек).

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.**

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

9.2. Пенсионеры, члены профкома, имеют право на получение материальной помощи за счет средств профсоюза. Сюда не относятся средства, получаемые Профкомом от администрации.

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

9.4. Стороны создают необходимые и возможные условия для:

- обеспечения лечения и оздоровления работников в профилактории университета и на базе спортивно- оздоровительного лагеря «Рубское озеро», с учётом очерёдности и приоритетного их использования для обучающихся;
- проведения ежегодного профилактического осмотра работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда;
- выполнения совместных программ и проектов социально - культурной направленности.

Работники ИвГУ имеют равные права на пользование поименованными услугами профилактория и спортивно- оздоровительного лагеря.

9.5. Работодатель совместно с Профкомом изыскивают возможность приобретения льготных санаторных путёвок преподавателям и сотрудникам, без учёта их членства в профсоюзе. Данное условие не будет являться препятствием для членов профсоюза в использовании льгот, предоставляемых вышестоящей профсоюзной организацией.

9.6. Работодатель будет прилагать усилия к организации общественного питания в зданиях учебных корпусов и общежитий, в том числе с помощью закупки услуги по организации питания.

9.7. 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.

9.8. 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 Профкома, на регулярную материальную поддержку обладателям ведомственных наград, иную поддержку, в том числе через негосударственные пенсионные фонды.

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

9.10. 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, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха, оздоровления работников и членов их семей, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения и другие нужды;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие нужды.

9.11. Работодатель направляет научно-педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации как с отрывом при условии полного возмещения на командировочные расходы, так и без отрыва от основной работы не реже одного раза в три года.

9.12. 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 ПРОФКОМА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

10.1. Права Профкома 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 Профком помещением (комнатой № 360 по адресу ул. Ермака, 39) мебелью, а также предоставляет оргтехнику, средства связи, в т.ч. 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.

Профком 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 Профком 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 Профкома безвозмездно предоставляется транспорт.

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

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

10.8. При наличии письменных заявлений членов профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома членские взносы; то же самое делается по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, размер взноса в этом случае определяется 1 % заработной платы.

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

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

а) члены Профкома могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию либо увольнению только в порядке, предусмотренном ТК РФ и Отраслевым соглашением;

б) члены Профкома 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 Профкома на рабочем месте в связи с участием в перечисленных мероприятиях не менее чем за один рабочий день.

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

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

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

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

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

10.13. Членам профсоюзной организации, избранным в выборные профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, в зависимости от их актуальной загруженности, учебная нагрузка может быть снижена администрацией до 800 часов в учебном году.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

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:

- на организацию чествования в связи с юбилеями, начиная с 50 лет, кроме пенсионного возраста - за счет администрации, каждые 5 лет;
- в связи с заболеваниями;
- в связи с рождением ребёнка, свадьбой;
- в связи с наступлением трудной жизненной ситуации вследствие преступления, пожара,

стихийного бедствия;

- для частичной компенсации стоимости приобретаемых санаторно-курортных путевок;
- в связи с похоронами работника или членов его семьи;
- в связи с приобретением билетов и абонементов в театр драмы, музыкальный театр, филармонию;
- для частичной компенсации 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. 9.12 настоящего договора, в том числе не допускать их расходования без предварительного согласования с Работодателем.

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

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

11.5. Участвовать в разработке и реализации отдельных социально-культурных программ в интересах всех работников ИвГУ, включая ветеранов, в том числе:

- организация однодневных поездок в СОЛ «Рубское озеро»;
- организация направления работников в клинику ИГМА в г. Кохма;
- организация участия работников в фестивале «Вдохновение»;
- организация физкультурно-оздоровительных групп для занятий на спортивных базах университета;
- содействие работникам, включая финансовое сопровождение, в участии в университетских и городских спортивных мероприятиях (лыжи, пулевая стрельба, волейбол, стритбол, баскетбол, «Спортивная семья и др.);
- организация вручения новогодних подарков детям сотрудников, не достигшим 15 лет);
- организация проведения новогодних ёлок;
- организация участия работников в фестивале искусств «Дни российской культуры», согласно программе фестиваля;

11.6. Проведение работы с ветеранами университета для включения их в социальную жизнь, в том числе:

- через Совет ветеранов;
- посредством организации их участия в городских конкурсах для ветеранов;
- с использованием Центра дневного пребывания ветеранов Октябрьского района, с проведением чаепитий, игр, танцев, пения, конкурсов.