

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ЛЕНИНА»
(ИГЭУ)

ОТ РАБОТНИКОВ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ППО работников ИГЭУ
Общероссийского профсоюза образования



А.Ф. Сорокин

«17» апреля 2024 г.

Ректор ИГЭУ



Г.В. Ледуховский

«17» апреля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками ИГЭУ
на 2024-2027 гг.

Решение о заключении Коллективного договора
Принято Конференцией работников и обучающихся ИГЭУ

«17» апреля 2024 г.

г. Иваново

2024 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5
3	ОПЛАТА ТРУДА	5
4	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА	7
5	ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА	7
6	ОХРАНА ТРУДА	8
7	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	10
8	РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	11
9	ГАРАНТИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФКОМА СВОИХ ФУНКЦИЙ	11
10	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И. Ленина» (далее – ИГЭУ, Университет), выступающим в качестве работодателя, и работниками ИГЭУ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

Настоящий Коллективный договор отменяет действие Коллективного договора между работодателем и работниками ИГЭУ на 2018 - 2021 гг. и решения о продлении коллективного договора на срок до 27.04.2024, принятого на основании Соглашения между работодателем и работниками ИГЭУ 20 апреля 2021 г.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, определения дополнительных гарантий профессиональной деятельности в ИГЭУ, а также установления более благоприятных условий труда в ИГЭУ по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- от имени работников – первичная профсоюзная организация работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И. Ленина» общероссийского профсоюза образования (далее – Профком) в лице председателя Профкома, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- от имени Работодателя - ректор ИГЭУ, действующий на основании Устава ИГЭУ (далее - Работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ИГЭУ и его иных обособленных структурных подразделений.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Коллективным договором.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ИГЭУ.

1.8. В период действия Коллективного договора Работодатель воздерживается от действий любой формы (приказы, распоряжения, постановления и т.д.), ущемляющих трудовые, профессиональные и социальные интересы работников, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Профком имеет право требовать приостановки действия подобных документов или решений в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с Профкомом:

- 1) Перечень должностей, профессий и видов работ, при выполнении которых устанавливается доплата компенсационного характера, предоставляется молоко или другие равноценные пищевые продукты, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 2) Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 3) Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- 4) Форма индивидуального плана работы преподавателя;
- 5) Положение о порядке проведения аттестации работников ИГЭУ, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;
- 6) Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;
- 7) Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем;
- 8) Графики сменности, графики работы;
- 9) Размеры должностных окладов по занимаемым должностям в ИГЭУ;
- 10) Размеры ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава в ИГЭУ;
- 11) Форма расчетного листка;
- 12) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.10. Настоящий Договор подписывается сторонами после решения конференции работников и обучающихся ИГЭУ (далее - Конференция) о заключении Коллективного договора.

1.11. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.12. Продление действия Договора осуществляется на срок не более трех лет.

1.13. Стороны обязуются в течение семи рабочих дней информировать друг друга обо всех поступающих в их адрес документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социальные интересы работников.

1.14. Работодатель обязуется до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с отраслевым соглашением по организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Уставом ИГЭУ, Коллективным договором, приложениями к нему и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в ИГЭУ.

1.15. В сфере трудовых отношений работодатель обязуется:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- организовывать работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.16. Содержание внутривузовских приказов и распоряжений, не подпадающих под действие закона РФ №152-ФЗ «О персональных данных» и не имеющих грифа секретности, доводятся до сведения всего коллектива работников ИГЭУ путем их размещения на официальном сайте университета и (или) информационном стенде ИГЭУ.

1.17. В случае нарушения или невыполнения обязательств по Коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Прием на работу в ИГЭУ осуществляется в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ИГЭУ, Положением о машиностроительном колледже ИГЭУ (МК ИГЭУ).

2.2. Трудовые договоры и должностные инструкции не должны ущемлять права и гарантии работников, предоставляемые им ТК РФ и Коллективным договором.

2.3. Стороны стремятся к сохранению рабочих мест. Ликвидация рабочих мест, связанная со структурными изменениями в ИГЭУ, проводится в соответствии с ТК РФ.

2.4. Штатное расписание ИГЭУ ежегодно утверждается ректором и доводится до сведения членов Ученого совета и руководителей структурных подразделений ИГЭУ.

2.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников ИГЭУ, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.6. При сокращении рабочих мест в любом структурном подразделении ИГЭУ Работодатель в обязательном порядке информирует высвобождаемых работников о полном наличии вакансий в других структурных подразделениях. Работодатель обязан предложить высвобождаемым работникам как вакантные должности или работы, соответствующие их квалификации, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы.

2.7. Работники - инвалиды боевых действий, ветераны боевых действий, участники специальной военной операции обладают преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации. Аналогичным правом пользуются инвалиды, получившие инвалидность в результате несчастного случая или профессионального заболевания в период работы в ИГЭУ.

2.8. При частичном сокращении штата в любом структурном подразделении ИГЭУ Работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе, при прочих равных критериях, лицам, являющимся единственными кормильцами в семье и одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей.

2.9. Работодатель создает условия и обеспечивает, по возможности, бесплатное переобучение высвобождаемых работников в рамках существующих в ИГЭУ структур (ФПКП, курсов, семинаров и др.).

2.10. Работодатель обеспечивает, в рамках его компетенции, и в соответствии с законодательством РФ сохранение численности профессорско-преподавательского состава.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Основными нормативными документами ИГЭУ, регламентирующими оплату труда работников вуза, являются:

- Положение об оплате труда работников ИГЭУ;
- Положение о премировании работников ИГЭУ;
- Положение о платном обучении студентов ИГЭУ по договорам возмездного оказания услуг.

3.2. При индексации заработной платы в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами в области образования Работодатель обязуется своевременно производить перерасчет размера заработной платы.

3.3. Выплата заработной платы Работнику осуществляется 20 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Выплата производится в кассах ИГЭУ, либо на основании письменного заявления работника на указанный им счет в банке или на счет банковской карты.

3.4. Кафедрам разрешается устанавливать индивидуальные объемы учебной нагрузки преподавателей с учетом работы со студентами по индивидуальным планам, участия в разработке новых технологий обучения, выполнения заданий по учебно-методической работе в пределах общей нагрузки кафедры.

3.5. Работодатель обязуется осуществлять оплату работы, связанной с заменой работников, отсутствующих по причинам временной нетрудоспособности и предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

3.6. Доплаты и надбавки к должностным окладам работников ИГЭУ назначаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников ИГЭУ».

3.7. Минимальный размер должностного оклада работника ИГЭУ не может быть ниже 70% минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. Работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом.

3.8. Для каждой профессиональной квалификационной группы (ПКГ) выплаты, назначенные при помощи надбавок стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента в процентном исчислении от фонда оплаты труда данной ПКГ, должны быть одинаковы.

3.9. Размеры должностных окладов по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной группы, не могут отличаться друг от друга, иметь понятие «минимальный», либо определение диапазонов размеров должностных окладов, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых имеет место дифференциация окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

Для обеспечения дифференциации окладов сетка окладов должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, выделяется в отдельный список с учетом наличия ученой степени и ученого звания.

3.10. С целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени и в возрасте до 35 лет включительно) материально стимулировать их труд в соответствии с механизмами, изложенными в положении об оплате труда.

3.11. Относить выплаты за дополнительную работу, связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, руководителя методологической факультетской комиссии, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

Выплаты по этим категориям работников устанавливаются приказом Ректора в размере, определенном в положении об оплате труда. При этом на работников возлагаются обязанности за выполняемую работу в соответствии с квалификационными характеристиками этих должностей.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

4.1. Рабочее время, трудовая дисциплина регламентируются ТК РФ, Отраслевым соглашением по организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Коллективным договором, Уставом ИГЭУ, Положением о МК ИГЭУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, трудовыми договорами.

4.2. Для обеспечения учебного процесса на кафедрах составляются графики работы учебно-вспомогательного персонала, исходя из 40-часовой рабочей недели.

4.3. Заведующим кафедрами по согласованию с ректором (проректором по УР) разрешается разработка гибких графиков работы УВП с учетом особенностей учебного процесса (со смещением начала рабочего дня, с двумя выходными днями и т.д.).

4.4. Руководителям других структурных подразделений ИГЭУ по согласованию с ректором (проректором) разрешается разработка гибких графиков работы членов коллектива, если это вызвано производственной необходимостью.

4.5. Графики работы УВП и работников других структурных подразделений разрабатываются руководителями подразделений при участии представителей профсоюзной организации и хранятся у руководителя подразделения для организации контроля за исполнением, копии графиков передаются в управление кадров.

4.6. Заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений обязаны проводить анализ должностных инструкций с учетом изменений условий труда, вносить в инструкции необходимые коррективы.

4.7. Должностные инструкции разрабатываются руководителями подразделений, утверждаются ректором ИГЭУ, (проректором - по принадлежности, для работников МК ИГЭУ - директором колледжа) и хранятся у руководителей подразделений.

4.8. Работники обязуются соблюдать трудовую дисциплину, выполнять приказы и распоряжения вышестоящих руководителей, не выходящие за рамки их должностных инструкций и (или) трудовых договоров.

4.9. Несогласие с приказом или распоряжением, которые касаются прямых должностных обязанностей работников, не может служить основанием для отказа от их выполнения.

4.10. Работники имеют право обжаловать приказы или распоряжения вышестоящих руководителей в порядке, установленном законодательством РФ, не допуская приостановки исполнения своих должностных обязанностей в период действия Коллективного договора.

4.11. Основанием для отказа от выполнения приказа или распоряжения, касающихся выполнения прямых должностных обязанностей, может быть угроза жизни, здоровью и (или) безопасности работников, обучающихся или иных лиц.

4.12. Для привлечения работников к выполнению внеплановых или не предусмотренных должностными инструкциями работ Работодатель обязан руководствоваться действующим законодательством РФ.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

5.1. Время отдыха, отпуска регламентируются ТК РФ, Уставом ИГЭУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.2. Всем работникам ИГЭУ предоставляются выходные дни, ежегодные основные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.3. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются, по возможности, в летнее время года.

5.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.5. Работодатель по согласованию с Профкомом, издает приказ о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работы с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Работодатель обязуется компенсировать материальные потери работнику, если изменения условий оплаты труда или оплаты отпусков произошли во время пребывания работника в очередном отпуске.

5.7. Работодатель предоставляет и оплачивает социальные отпуска работникам университета в соответствии с законодательством РФ, своевременно производит перерасчет выплат и компенсаций при изменении законодательства РФ.

5.8. 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.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Коллективного договора с учетом положений Отраслевого соглашения по организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации разрабатывают «Соглашение об охране труда», и обеспечивают его выполнение.

6.2. Стороны, заключившие Договор, обязуются осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности ИГЭУ.

6.3. Каждый Работник имеет право на охрану труда и здоровья, а также на отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, и от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

6.4. Работники за нарушения требований охраны труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работодатель обеспечивает планомерную работу, направленную на снижение воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму и профессиональное заболевание.

6.6. Работники вправе требовать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

6.7. Работодатель организует проведение Специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, законодательства по охране труда, иных нормативно – правовых актов с участием Профкома. По результатам

Специальной оценки условий труда Работодатель разрабатывает совместно с Профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, обеспечивает финансирование данных мероприятий.

6.8. Работодатель на основании результатов специальной оценки условий труда формирует и, при необходимости, корректирует «Перечень должностей, профессий и видов работ, при выполнении которых устанавливается доплата компенсационного характера, предоставляется молоко или другие равноценные пищевые продукты, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

По письменному заявлению работника бесплатно выдаваемое молоко может быть заменено денежной выплатой в размере стоимости молока жирностью не менее 2,5% по г. Иваново с ежеквартальной корректировкой размера выплаты в соответствии с изменением розничных цен на молоко по г. Иваново.

6.9. Работодатель при участии Профкома разрабатывает (на основании результатов специальной оценки условий труда) и утверждает локальным нормативным актом (по согласованию с Профкомом) «Нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ и смывающих и (или) обезвреживающих средств», корректируя их по мере необходимости.

6.10. Работодатель обеспечивает за счёт собственных средств в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролирует правильное их применение.

6.11. Работодатель имеет право устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ и смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие, по сравнению с Едиными нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, степень защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.12. Работодатель организует проведение оценки уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.13. Работодатель организует для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проведение обучения и проверку знания требований охраны труда. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте. Проводит периодическое обучение, всех сотрудников, по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы.

6.14. Работодатель организует за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.15. Работодатель принимает все необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ. При несчастных случаях немедленно организует первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию. Приглашает представителей Профкома (технического инспектора труда) для участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Работодатель организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

6.17. Работодатель осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации.

6.18. Работодатель разрабатывает и проводит санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия с учетом региональных рекомендаций органов санитарно-эпидемиологического надзора.

6.19. Профком осуществляет постоянный контроль за всем комплексом мероприятий по охране труда и технике безопасности, проводимым в ИГЭУ, и считает эту работу одним из приоритетных направлений своей деятельности.

6.20. Работодатель информирует Профком о своих планах работы и комплексных мероприятиях по охране труда и технике безопасности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВА

7.1. Все виды разовых денежных выплат социального характера (материальная помощь, дотация, компенсация, субсидия и др.) работникам ИГЭУ осуществляется Работодателем с последующим (в месячный срок) информированием Профкома о фактах и общих суммах вышеуказанных выплат.

7.2. При увольнении сотрудников ИГЭУ в связи с выходом на пенсию по старости (65 лет – для мужчин, 60 лет – для женщин (с учетом переходных положений, предусмотренных приложением 6 к Федеральному закону № 400-ФЗ от 28.12.2013), не позднее истечения одного месяца со дня назначения сотруднику указанной пенсии, Работодатель обеспечивает выплату единовременного выходного пособия в размере:

- при стаже работы в ИГЭУ от 15 до 20 лет - 1 должностной оклад;
- при стаже от 20 до 30 лет - 2 должностных оклада;
- при стаже более 30 лет - 3 должностных оклада.

7.3. Работодатель, в пределах имеющихся у него финансовых возможностей, содействует сохранению и развитию спортивно-оздоровительного лагеря «Рубское озеро», санатория-профилактория ИГЭУ.

7.4. Работодатель осуществляет организационную деятельность в отношении спортивно-оздоровительного лагеря «Рубское озеро» совместно с Профкомом.

7.5. Смета расходов на организацию и содержание спортивно-оздоровительного лагеря «Рубское озеро» утверждается ректором по согласованию с Профкомом.

7.6. Число мест в спортивно-оздоровительном лагере «Рубское озеро» для работников ИГЭУ определяется лагерной комиссией ИГЭУ, утверждается ректором по согласованию с Профкомом.

7.7. В условиях изменяющихся в Российской Федерации экономической ситуации и законодательства, касающегося форм собственности, Работодатель и Профком разрабатывают меры, препятствующие приватизации объектов производственной и социальной инфраструктуры, закрепленных за ИГЭУ на правах оперативного управления или находящихся в его самостоятельном распоряжении.

7.8. Работодатель в порядке, установленном законодательством РФ, может сдавать в аренду другим организациям и лицам часть помещений и сооружений, если это не препятствует реализации уставной деятельности ИГЭУ.

7.9. При выделении ИГЭУ муниципального жилья в счет долевого участия средствами, поступающими целевым назначением из бюджета, распределение жилья осуществляется Работодателем и Профкомом в соответствии с законодательством РФ.

7.10. Работодатель при наличии финансовых возможностей по письменному обращению Профкома отчисляет денежные средства профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в том числе:

- на оздоровление и отдых работников ИГЭУ и членов их семей на базе санаториев, профилакториев, домов отдыха, спортивно-оздоровительных лагерей;
- на обеспечение детей работников ИГЭУ путевками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками;

- в других случаях, не противоречащих действующему законодательству РФ.

8. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Трудовые конфликты и споры разрешаются в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работник или группа работников ИГЭУ имеют право подать в Профком заявление о возникшем трудовом споре.

В зависимости от сложности разрешения трудового спора в Профкоме создается соответствующая комиссия, на заседания которой вызываются стороны трудового спора, и производится его рассмотрение. Выводы комиссии заслушиваются и утверждаются на заседании Профкома, после чего доводятся до сведения Работодателя для принятия им соответствующих решений по преодолению трудового спора.

В наиболее сложных случаях создается согласительная комиссия из работников, представителей Работодателя и членов Профкома, проводятся необходимые юридические консультации.

8.3. Работник ИГЭУ, которого не удовлетворили результаты рассмотрения трудового конфликта, оставляет за собой право отстаивать свои интересы в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Один раз в год на совместном заседании представителей Работодателя и работников подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

9. ГАРАНТИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФКОМА СВОИХ ФУНКЦИЙ

9.1. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности ИГЭУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

9.2. Профком в пределах своей компетенции участвует в решении учебных, научно-технических, хозяйственных и социальных вопросов, связанных с деятельностью ИГЭУ.

9.3. Для решения этих задач председатель ППО работников ИГЭУ общероссийского профсоюза образования вводится в состав Ученого совета в соответствии с Уставом ИГЭУ.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и в 3-х дневный срок со дня выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.5. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное сигнализацией, отоплением и освещением.

9.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя).

9.7. Наложение дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), перевод на другую работу членов выборных профсоюзных органов, а также профорганизаторов и профгруппоргов допускается только с предварительного согласия Профкома.

9.8. Работодатель не препятствует членам выборных профсоюзных органов выполнять общественные обязанности в свободное от непосредственной работы время.

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами

профсоюзного комитета, не освобожденными от основной работы, в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий в случаях сокращения численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается только с предварительного согласия Профкома.

9.10. Освобожденный председатель профсоюзной организации, после истечения срока его полномочий, принимается на прежнюю (до выборов) должность или, с его согласия, на другую, равноценную.

9.11. Профком обязуется уведомлять Работодателя об избрании работников в состав профкома и выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений ИГЭУ в течение 10 рабочих дней после их избрания.

9.12. По представлению председателя Профкома членам Профкома за активное выполнение общественных обязанностей в интересах работников ИГЭУ Работодателем могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

9.13. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета - руководящего органа ППО работников ИГЭУ общероссийского профсоюза образования, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы для участия в работе профсоюзного комитета при отсутствии аргументированных возражений со стороны руководителя соответствующего структурного подразделения ИГЭУ.

В случае необходимости указанные работники по согласованию с Работодателем могут освобождаться от основной работы с сохранением заработной платы, в других случаях - для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников ИГЭУ.

9.14. В целях информирования коллектива о проблемах, выполнении и результатах профсоюзной работы в ИГЭУ Работодатель и администрация не препятствуют Профкому в использовании газеты и сайта ИГЭУ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Приложениями к Коллективному договору являются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение об охране труда.
3. Положение об оплате труда работников ИГЭУ.
4. Положение о премировании работников ИГЭУ.
5. Положение об оказании платных образовательных услуг студентам ИГЭУ.
6. Соглашение между администрацией и обучающимися ИГЭУ.

10.2. При отсутствии Коллективного договора или по истечении срока его действия Приложения являются локальными нормативными актами, действующими в порядке, установленном трудовым законодательством в отношении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Коллективный договор и Приложения к нему вступают в действие с момента их подписания сторонами.

10.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его Приложения вносятся с учетом п.10.2.

10.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор и Приложения к нему в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон без утверждения Конференцией в виде соответствующего протокола, подписываемого сторонами Договора.

После подписания соответствующего протокола Коллективный договор и Приложения к нему действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

10.6. Право толкования отдельных положений Коллективного договора и

Приложений к нему принадлежит сторонам Договора (представителям сторон).