



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)**

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Иркутский государственный университет»
с 26.03.2022г. – 25.03.2025г.**

Списочная численность работников - 2173 человека.

Численность членов первичной профсоюзной организации сотрудников
и преподавателей ФГБОУ ВО «ИГУ» - 1192 человека.

Принят конференцией научно-педагогических работников,
представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ИГУ»
«25» марта 2022 г., протокол № 1.

Иркутск

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Коллективный договор или Договор) заключен между Работодателем — федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Иркутский государственный университет» (далее — Университет), в лице ректора Шмидта Александра Федоровича, и Работниками Университета (далее — Работники), в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВО «ИГУ» Чапыгина Игоря Викторовича.

1.2. Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах»), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее — Отраслевое соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех Работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.3. Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Цель коллективного договора — определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым соглашением.

1.4. Первичная профсоюзная организация сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВО «ИГУ» является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, исполнении и изменении Договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВО «ИГУ» (далее — ППОСиП ИГУ или профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее — профком), единственным полномочным представителем Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем, при соблюдении условия об обязательном членстве не менее 50% работников университета.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы в соответствии с действующим законодательством РФ, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров..

1.7. Профсоюз признаёт свою ответственность перед работниками за решение общих задач, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

1.8. Стороны настоящего Договора признают, что стабильная и эффективная работа Университета возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов Работников и Работодателя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в Университете, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Договора, по решению сторон Договора, образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в лице наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.10. Договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий Работников,

установленный трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением.

1.11. В Договоре с учетом финансовых возможностей Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии Работникам.

1.12. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения Работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.13. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.14. При приеме на работу и заключении трудового договора Работодатель знакомит Работников под роспись с Уставом, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами Работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Работодатель обеспечивает наличие актуального перечня локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, для ознакомления работников.

II. Социальное партнерство.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, Работодатель и Работники договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед Работодателем, и социальную защиту Работников.

2.1.2. Работодателю при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы Работников, учитывать положение настоящего Договора.

2.1.3. Все вопросы по толкованию и реализации положений Договора решать совместно путём переговоров.

2.1.4. Предоставлять друг другу достоверную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально-экономическим вопросам.

2.1.5. Способствовать формированию корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включённых в Договор.

2.1.6. Содействовать в улучшении морально-психологического климата в трудовом коллективе и предотвращения социальной напряжённости.

2.1.7. Решать вопросы по защите социально-экономических и трудовых прав, включающих:

- закрепление наставников за Работниками в первый год их работы, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых соглашением;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- обеспечение гарантий и компенсаций Работникам, обучающимся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.7. Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест и массового увольнения.

2.1.9. Работодатель должен учитывать мнение профкома во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- при увольнении работников (ст.ст. 81, 82 ТК РФ);
- при привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- при составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- при утверждении (внесении изменений) в график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- при установлении системы оплаты труда и стимулирования, повышения оплаты труда за работу
- в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст.ст. 154, 135 ТК РФ);
- при установлении различных систем премирования, доплат и надбавок (ст.147 ТК РФ);
- при определении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- при установлении форм профессиональной подготовки и повышения квалификации (ст.196 ТК РФ);
- при принятии мер при угрозе массового увольнения (ст.180 ТК РФ);
- при разработке инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

III. Трудовые отношения и гарантии занятости работников Университета.

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, законодательством Российской Федерации об образовании, а также действующим Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, иными соглашениями и локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя.

3.3. Все Работники независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Отраслевого соглашения, настоящего Договора и других соглашений, Устава и иных локальных нормативных актов Работодателя.

3.6. Работники в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя, трудовым договором, утвержденными должностными инструкциями и настоящим Договором.

3.7. Работодатель обязуется не допускать снижения уровня прав и гарантий работников, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

3.8. Работодатель обязуется до подписания трудового договора с Работниками знакомить их под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и другими локальными нормативными актами Работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.9. Трудовой договор с Работниками, не относящимися к научно-педагогическому составу, заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.10. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и (или) иного локального нормативного акта Работодателя. В случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться, если общий срок трудового договора составляет не более пяти лет. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет.

3.11. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа)).

3.12. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

3.12.1. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

3.12.2. размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3.12.3. размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативно-правовой акт Работодателя, определяющий основания и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.13. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу в следующих случаях:

3.13.1. при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного учебного года;

3.13.2. для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством Российской Федерации сохраняется место работы – до выхода временно отсутствующего работника на работу.

3.14. Не проводится конкурс на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой.

3.15. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. С проректорами заключается срочный трудовой договор, срок окончания которого не может превышать срок полномочий ректора.

3.16. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.17. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется Ученым советом Университета.

3.18. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

3.18.1. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения либо по согласованию с Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ИГУ Общероссийского профсоюза образования.

3.18.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.18.3. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) с Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ИГУ Общероссийского профсоюза образования, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору».

3.18.4. К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени

простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.19. Привлечение Работников к работам, не связанным с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

3.20. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников, нарушения прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством РФ

3.21. Работодатель обязуется своевременно уведомлять Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе об изменениях (за исключением увеличения) размера должностного оклада (тарифной ставки, ставки заработной платы), не позднее чем за два месяца до их введения, а также соблюдать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.22. Работодатель обязуется уведомлять Работников, органы службы занятости и ППОСиП ИГУ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца до их высвобождения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае возможных массовых увольнений работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации – не менее чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.23. К уведомлению должны прилагаться следующие документы:

3.23.1. копии приказов о сокращении численности или штата работников;

3.23.2. список сокращаемых должностей и работников;

3.23.3. перечень вакансий, которые соответствуют квалификационному уровню высвобождаемых работников, либо ниже.

3.24. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации структурных подразделений, Работодатель, не менее двух раз в период течения срока уведомления о сокращении численности или штата работников, предлагает работнику работу по имеющимся вакантным должностям, соответствующим их квалификационному уровню, либо ниже.

3.25. При невозможности предоставления высвобождаемым работникам иной работы им предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.26. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- молодые специалисты, имеющие стаж менее двух лет.

3.27. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах Работников услугами культурных и спортивно-оздоровительных подразделений Работодателя (сроком до одного года с момента увольнения).

3.28. Признание работника несоответствующим занимаемой должности или расторжение трудового договора вследствие его недостаточной квалификации должно быть основано на заключении аттестационной комиссии, создаваемой Работодателем, в состав которой должен входить представитель ППОСиП ИГУ.

3.29. Работодатель выплачивает выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.31. Работодатель обязуется производить окончательный расчёт и выдавать работнику трудовую книжку в день его увольнения. Работники обязуются до получения окончательного расчёта и получения трудовой книжки погасить задолженность, числящуюся за ними у Работодателя, передать Работодателю по акту приема-передачи служебные документы и материальные ценности, которые были предоставлены в связи исполнением трудовой функции.

3.32. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

IV. Рабочее время и время отдыха.

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются Ученым советом ФГБОУ ВО «ИГУ» с учетом мнения ППОСиП ИГУ и утверждаются ректором Университета.

4.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников составляет 40 часов, а для Работников, из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) – не более 36 часов, для музыкальных руководителей и концертмейстеров - 24 часа. Количество рабочих дней в неделю для Работников из числа ППС, работников научной библиотеки и центра студенческого питания, учебно-вспомогательного персонала учебных структурных подразделений, дворников, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков учебных корпусов составляет 6 дней с одним выходным днем в течение недели (воскресенье), для остальных Работников – 5 дней с двумя выходными (суббота, воскресенье) или по графику сменности.

4.4. Работодателем применяется суммированный учет рабочего времени.

4.5. Для Работников из числа профессорско-преподавательского состава, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов на одну ставку в учебном году.

Для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Конкретные размеры учебной и иных видов работ определяются индивидуальными планами преподавателей и должны соответствовать действующим на начало учебного года «Нормам времени для расчета объема учебной нагрузки».

Нормы времени для расчета объема учебной нагрузки определяются Работодателем, в соответствии с нормативными правовыми актами Минобрнауки России и действующим законодательством об образовании, и утверждаются локальными нормативными актами.

Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов и аспирантов, коллоквиумы, руководство дипломными и курсовыми работами, руководство выпускными работами магистров и бакалавров, аспирантами, докторантами, стажерами, соискателями, практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных работ, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальному плану.

Под учебной нагрузкой педагогических работников среднего профессионального образования понимаются: учебные занятия (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, консультация, лекция, семинар), самостоятельная работа, выполнение курсового проекта (работы), практика, а также другие виды учебной деятельности, определенные учебным планом.

4.6. Часы учебной нагрузки, свыше максимальной, оплачиваются дополнительно по соглашению между работником и Работодателем.

4.7. Для организации учебной работы кафедры составляется единый план работы и индивидуальные планы работы преподавателей.

Индивидуальные планы работы преподавателей (включая учебное поручение) составляются заведующими кафедрами на весь учебный год, которые несут персональную ответственность за равномерное и рациональное распределение учебной нагрузки между преподавателями соответствующей кафедры.

Время проведения занятий определяется учебным расписанием, утверждаемым проректором по учебной работе.

Индивидуальные планы работы преподавателей и выписки из расписаний учебных занятий (экзаменационных сессий) доводятся до сведения преподавателей под роспись не позднее чем за 14 дней до начала учебных занятий (экзаменационных сессий).

4.8. При составлении учебного расписания преподавателя необходимо не допускать наличие двух «окон» в расписании в течение одного рабочего дня без его письменного согласия.

Рекомендуется деканам факультетов (директорам институтов (филиалов)) и заведующим кафедрами при составлении расписания предусматривать не менее одного дня в неделю для методической работы преподавателя.

4.9. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников из числа ППС, являются для них рабочим временем, в пределах которого они осуществляют иные виды работ, предусмотренные индивидуальными учебными планами, помимо преподавательской работы.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также 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 с письменного согласия Работников и с учетом мнения профкома работников.

4.11. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере либо по желанию Работников, работавших в выходные или нерабочие праздничные дни, предоставляет им другие дни отдыха. В этом случае работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в одинарном размере, а дни отдыха оплате не

подлежат.

4.12. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период или в период зимних каникул. Работодатель с учетом мнения профкома работников утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение графика отпусков Работодатель может осуществлять с согласия работника и профкома работников.

4.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.15. Отзыв Работников из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работников. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. 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.

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

4.17. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работниками и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе, если Работникам своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работники были предупреждены о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.18. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.19. Работникам из числа ППС, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.20. Работникам с установленным Работодателем ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, количество дней которого устанавливается Работодателем с учетом мнения профкома исходя из объема работы, степени напряженности труда и других условий, и который не может быть менее трех календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Привлечение Работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня, в том числе эпизодически, допускается только по согласованию с профкомом.

4.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – 7 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 7 календарных дней в году;
- в случае смерти близких родственников (дети, супруг, родители) – 2 календарных дня.

4.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в размере, определяемом по соглашению между Работником и Работодателем:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника, имеющего близкого родственника, страдающего заболеванием, требующим длительного лечения, предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году в удобное для них время (помимо случаев, предусмотренных ст.ст. 128, 263 ТК РФ).

Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

4.25. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется Работникам из числа ППС по их письменному заявлению для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией сроком до одного года, но не менее трех месяцев.

В период длительного отпуска для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией Работодатель обязуется сохранять Работникам основной должностной оклад в течение следующего времени:

- для завершения кандидатской диссертации – не менее трех месяцев;
- для завершения докторской диссертации – не менее шести месяцев.

В остальных случаях вопрос о сохранении основного должностного оклада на период длительного отпуска работника или его части решается Работодателем, исходя из его финансового положения и на основании рекомендаций (представления кафедр), Ученого совета ИГУ, ученого совета факультета.

Лица, получившие длительный отпуск с сохранением основного должностного оклада на период отпуска или его части, по его окончании представляют Ученому совету ИГУ отчет о проделанной работе.

V. Оплата труда.

5.1. Работодатель обеспечивает оплату труда Работников за выполнение ими должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами Работодателя, по профессиональным квалификационным группам.

5.2. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда, Отраслевым соглашением, иными локальными нормативными актами Работодателя.

5.3. Оплата труда Работников производится с учетом:

5.3.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.3.2. Обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников.

5.3.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

5.3.4. Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями) не ниже 70%.

5.3.5. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.6. Размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.7. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.3.8. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.3.9. Определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

5.3.10. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.3.11. Осуществление стимулирующих выплат в размере 20% к должностным окладам (ставке заработной платы) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов. Порядок выплат определяется локальным нормативным актом Университета.

5.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- 5.4.1. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).
- 5.4.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).
- 5.4.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Работодателя, его опыту и уровню квалификации и составлять равную величину за результат равной ценности (принцип адекватности).
- 5.4.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).
- 5.4.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).
- 5.4.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения профкома работников(принцип прозрачности).
- 5.5. Источником финансирования оплаты труда Работников являются средства федерального бюджета, а также средства, поступающие от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
- 5.6. Положение об оплате труда принимается Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ИГУ» с учетом мнения профкома, и утверждается ректором Университета.
- 5.7. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц: 18 числа текущего месяца (за первую половину месяца), и 3 числа последующего месяца (за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.8. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме одним из двух способов:
- в наличной форме через кассу Работодателя;
 - в безналичной форме путем перечисления на лицевые счета Работников, открытые в кредитных организациях.
- 5.9. Выплата заработной платы в наличной форме через кассу Работодателя производится в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем. Выплата заработной платы в безналичной форме производится на основании заявления Работников по указанным ими реквизитам.
- 5.10. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Работник обязан ежемесячно получать под роспись расчетный листок в Управление бухгалтерского учета и контроля либо по адресу электронной почты на основании письменного заявления.
- 5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере должностного оклада. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в одинарном размере, а дни отдыха оплате не подлежат.
- 5.12. Работа в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
- 5.13. Работнику, исполняющему обязанности за пределами круга обязанностей, определенных должностной инструкцией по замещаемой им в соответствии трудовым договором должности, возложенные на него Работодателем дополнительно без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере, согласованном Работодателем и работником.
- 5.14. Работнику из числа ППС, заменяющему другого временно отсутствующего работника из числа ППС (например, в период временной нетрудоспособности), оплата труда производится в соответствии с п. 4.6 настоящего Договора.
- 5.15. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профкома работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

5.16.1. Выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611.

5.16.2. Гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.17. Работодатель информирует работников не реже одного раза в год о доходах и расходах бюджетных и внебюджетных средств на заседании Ученого совета Работодателя.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней Работники имеют право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на период задержки выплаты заработной платы.

5.19. Стороны настоящего Договора совместно вырабатывают предложения по повышению эффективности деятельности Работодателя, оптимизации его структуры и штата с целью ежегодного увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году и повышения уровня оплаты труда Работников.

VI. Условия и охрана труда.

6.1. Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Работодатель и профком обязуются совместно осуществлять:

6.2.1. Планирование мероприятий по охране труда с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.2. Административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением требований пожарной и антитеррористической безопасности.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Организовать и осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем законодательства Российской Федерации по охране труда, обеспечения безопасных условий труда, выполнения мероприятий по охране труда.

6.3.2. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Работодателя, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

6.3.3. Осуществлять защиту прав Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда,

причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.3.4. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Обеспечивать разработку локальных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза.

6.4.2. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при осуществлении образовательной деятельности.

6.4.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

6.4.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.5. Проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, в том числе внеплановую специальную оценку условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Специальная оценка условий труда проводится совместно Работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ и привлекаемыми Работодателем на основании гражданско-правового договора.

6.4.6. По результатам проведения специальной оценки условий труда:

- ознакомить в письменной форме Работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;
- устанавливать классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;
- разрабатывать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;
- предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные нормативными правовыми актами;
- определять в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда виды санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения Работников, их объема и условий их предоставления;
- принимать решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации ограничений для отдельных категорий Работников;
- обеспечивать оснащение рабочих мест средствами коллективной защиты.

6.4.7. Приобретать за счет собственных средств и своевременно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением специальную одежду, специальную обувь и других средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.4.8. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также по пожарной, энергетической и радиационной безопасности в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации, инструктажи по охране труда, проверки знаний требований охраны труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.9. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.4.10. Содержать аудитории, лаборатории, производственные и санитарно-бытовые помещения, рабочие места в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, правилами и нормами, обеспечивать готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году, обеспечивать рациональное планирование и эффективное использование аудиторного фонда.

6.4.11. Обеспечивать тепловой режим в помещениях, соответствующий установленным санитарным правилам и нормам.

6.4.12. Обеспечивать структурные подразделения медицинскими аптечками для оказания первой медицинской помощи.

6.4.13. Организовать и своевременно проводить профилактическую вакцинацию Работников прививками, обязательными на территории Иркутской области, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.4.15. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставить уполномоченным по охране труда оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере 40 % должностного оклада по занимаемой должности, а также выделение средств на обучение уполномоченных по охране труда в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом университета, регламентирующим деятельность уполномоченных лиц по охране труда.

6.4.16. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Университета.

6.4.17. Привлекать технических инспекторов труда Профсоюза для участия в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и (или) обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.4.18. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством семье работника в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом ИГУ, принятым при согласовании с Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ИГУ Общероссийского профсоюза образования.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Знакомиться с результатами проведенной на их рабочих местах специальной оценки условий труда. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр в установленные сроки

без уважительных причин, отстраняются от работы до момента прохождения ими медицинского обследования.

6.5.2. Проходить флюорографическое обследование не реже одного раза в год, профилактическую вакцинацию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, проходить обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, флюорографическое обследование или обязательную вакцинацию в установленные сроки без уважительных причин, могут быть отстранены от работы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.5.3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами Работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам работ и по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.6. Работники имеют право:

6.6.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Обращаться к Работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.6.2. Отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами), в том числе и вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения этой опасности.

6.6.3. Отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.6.4. Отказаться от выполнения работ в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты.

VII. Социальная сфера, льготы и гарантии.

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

7.2. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии Работников.

Работники организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство науки и высшего образования РФ, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ.

7.3. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех штатных Работников вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. Для реализации социальных программ используются следующие средства:

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;
- средства, выделяемые профкомом на социальные нужды для членов Профсоюза.

7.5. Работодатель выделяет 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением целевых средств, если соглашением (договором) не предусмотрены указанные расходы, после налогообложения) на оздоровление работников и обучающихся.

7.6. Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников выделять не менее 15% профбюджета для членов ППОСиП.

7.7. Использование средств поддержки Работников, выделенных в соответствии с пунктами 7.5 настоящего Договора, производится Работодателем по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам или их близким родственникам на погребение Работников или их близких родственников (дети, супруг, родители);
- членам семьи умершего сотрудника (супругам, детям, родителям), основным местом работы которого являлся Университет;
- единовременные выплаты работникам, достигшим пенсионного возраста, а также в связи с юбилейными датами (55, 60 и далее каждые пять лет), а также ко дню пожилого человека (1 октября) бывшим работникам в связи с юбилейными датами 65 и далее каждые пять лет;
- культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа среди Работников (не менее 30 % от общего объема средств);
- материальную помощь ко Дню Победы, Работникам, являющимся ветеранами ВОВ и тыла.
- другие расходы.

7.8. Расходование средств на социальную поддержку Работников, выделяемых Работодателем, осуществляется в соответствии с планом мероприятий по социальной поддержке Работников, утверждаемым Работодателем и профкомом совместно.

7.9. Работодатель обязуется широко применять различные формы морального и материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи.

7.10. ППОСиП ИГУ берет на себя реализацию следующих мероприятий:

7.10.1. Учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременное информирование их об имеющихся возможностях.

7.10.2. Оказание помощи по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря.

7.10.3. Оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для Работников (филармонические концерты, вечера, спартакиады, конференции и проч.).

7.11. Работодатель обязуется сохранить за Работниками, имеющими стаж работы у Работодателя не менее 20 лет и уволенными в связи с выходом на пенсию, право пользования на общих основаниях Интернетом, спортивно-оздоровительной базой и услугами библиотеки.

7.12. Стороны договорились, что, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, отпуск без сохранения средней заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году на основании письменного заявления работника в обязательном порядке предоставляется:

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет.

Неиспользованные дополнительные дни отпуска в дальнейшем суммированию и компенсации не подлежат.

7.13. Работодатель на основании письменного заявления работника вправе предоставить дополнительный отпуск без сохранения средней заработной платы:

- женщинам по их заявлению – один день в месяц, если это не приводит к нарушению учебно-производственного процесса;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) школьников младших классов (1 — 4 классы) — 1 сентября;
- в связи с юбилеем (50 лет и далее через каждые 10 лет, а также при выходе на пенсию) – 1 календарный день;
- для ухода за тяжело заболевшим членом семьи – на период, указанный в заключении органов здравоохранения.

7.14. Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения Работников, улучшения их условий труда и отдыха. В случае предоставления услуг объектов социальной сферы посторонним лицам, Работодатель обеспечивает приоритет социальных прав Работников при пользовании указанными объектами.

7.15. Работодатель может перечислять на счет профсоюза денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на основании отдельно заключаемого Соглашения. Профсоюз обязуется предоставлять отчет о целевом использовании указанных денежных средств, а также подтверждающие финансовые и иные первичные отчетные документы по запросу Работодателя.

VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности Первичной профсоюзной организации работников.

8.1. Работодатель и ППОСиП строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Представительным органом Работников выступает профком. Он представляет и защищает права и интересы членов ППОСиП по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.3. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов Профсоюза, оказывает помощь членам Профсоюза по защите их прав при переговорах с Работодателем, в комиссии по трудовым спорам и судах.

8.4. Профком представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

8.5. С целью гарантированного обеспечения нормальных условий труда и отдыха Работодатель и профком обязуются своевременно информировать работников об административных, финансовых и иных решениях и предложениях, затрагивающих интересы Работников.

8.6. Профсоюз имеет право на свою уставную деятельность в соответствии с Конвенцией Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 12.01.1996 № 10 «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

8.7. Члены профкома включаются в состав комиссий по аттестации Работников, охране труда, жилищной, социальному страхованию, трудовым спорам, и других, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых прав Работников Университета.

8.8. Стороны настоящего Договора обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

8.9. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся Работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий Работников, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

8.10. Работодатель обязуется предоставить возможность участия с правом голоса председателю ППОСиП в работе Ученого Совета Работодателя, а также учитывать мнение профкома и обеспечивать права ППОСиП, в том числе представлять на согласования профкому проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

8.10.1. Увольнения работников, являющихся членами ППОСиП, по инициативе Работодателя 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.
- 8.10.2. Привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни.
- 8.10.3. Разделения рабочего дня на части.
- 8.10.4. Очередности предоставления отпусков.
- 8.10.5. Системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.
- 8.10.6. Нормирования труда.
- 8.10.7. Формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний.
- 8.10.8. Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 8.10.9. Правил внутреннего трудового распорядка.
- 8.10.10. Сроков выплаты заработной платы работникам.
- 8.10.11. Создания комиссий по охране труда.
- 8.10.12. Установления размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда.
- 8.10.13. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 8.11. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов Работников с учетом ограничений, установленных действующим законодательством.
- 8.12. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации питания сотрудников, условий проживания работников и обучающихся в общежитии с учетом ограничений, установленных действующим законодательством.
- 8.13. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников ежемесячное бесплатное удержание из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членских профсоюзных взносов в размере 1% и перечисление их на счет ППОСиП не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. Работодатель один раз в год предоставляет профкому списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются Работодателем.
- 8.14. Работодатель предоставляет Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ИГУ Общероссийского профсоюза образования на бесплатной основе помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы, а также оргтехнику, средства связи оборудованные мебелью, отапливаемые, электрифицированные помещения, оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи). Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений. Все расходы по содержанию и страхованию данных помещений осуществляются Работодателем. Безвозмездно, при наличии возможности, предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа Первичной профсоюзной организации.
- 8.15. На освобожденных членов профкома распространяются трудовые права, гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.16. Обеспечивается делегирование представителей выборных органов Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ИГУ Общероссийского профсоюза образования для их участия в работе коллегиальных органов управления организацией (структурных подразделений)».
- 8.17. Профком информирует Работников о своей деятельности и принятых решениях любым доступным способом (при помощи средств массовой информации, локальной компьютерной сети и проч.)

8.18. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.19. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, комиссий, создаваемых совместно с Работодателем, собраний, созываемых ППОСиП.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, занимающие должности ППС, имеют право на основании письменного обращения на имя декана факультета/директора института, на снижение объема средней учебной нагрузки, предусмотренной по подразделению (институту, факультету) на 10%.

8.20. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения Работодателя выдвигать кандидатуры работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными и государственными знаками отличия в установленном у Работодателя порядке.

8.21. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профкоме, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у Работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Работодателя либо отсутствием соответствующей работы (должности) ППОСиП сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением ППОСиП.

8.22. За работниками, избранными (делегированными) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий и продолжения работы у Работодателя сохраняется продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

8.23. Работа на выборной должности председателя ППОСиП и в составе профкома признается значимой для деятельности Работодателя, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться работникам университета, являющимся членами выборного профсоюзного органа за организацию контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров, соглашений; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности университета, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально - значимых мероприятий, за реализацию социальных программ и др., на основании решения ректора университета по представлению председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ИГУ Общероссийского профсоюза образования.

8.24. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Работодателя или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

8.25. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.26. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного

взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

IX. Права профкома на призыв к коллективным действиям.

9.1. Профком в период действия настоящего Договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, всероссийских или республиканских акций, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

9.2. В случае невыполнения или несвоевременного выполнения Работодателем условий настоящего Договора профком оставляет за собой право на следующие действия:

- обращение к работодателю с требованием выполнения условий Договора;
- обращение в государственные органы управления образованием, вышестоящим профсоюзным органам с обращениями о нарушениях условий Договора и принятии мер по их устранению;
- инициирование и проведение коллективного трудового спора;
- призыв к проведению пикетов, митингов, собраний;
- призыв к забастовке;
- другие, незапрещенные законом акции.

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

9.3. В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий Сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего Договора, Работодатель и профком решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по коллективному спору Работодатель признает право профкома на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

X. Заключительные положения.

10.1. Настоящий Договор заключен на 3 года, вступает в силу с 26.03.2022 года. Стороны вправе продлить действие Договора на срок не более трех лет.

10.2. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Работодателя.

10.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

10.4. При смене формы собственности Работодателя Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

10.5. При ликвидации Работодателя Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением.

10.7. В течение срока действия Договора ни одна из его сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.8. В случае если Работники, в лице профкома, или Работодатель выступают с предложениями в письменной форме о внесении изменений или дополнений в Договор, другая сторона обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения.

10.9. Работодатель в течение семи дней со дня подписания настоящего Договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду г. Иркутска.

10.10. Работодатель обязуется размножить и разослать настоящий Договор, а также изменения и дополнения к нему в срок не позднее 2-х недель со дня его подписания по согласованному сторонами списку рассылки, а также поместить его текст на своем официальном сайте.

10.11. При не достижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение к Договору:

- Положение об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет».

- Протокол разногласий.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВО «ИГУ»

_____ И.В. Чапыгин

«__» _____ 2022 г.

Представитель Работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «ИГУ»

_____ А. Ф. Шмидт

«__» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Иркутский государственный университет»