

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Ивановский государственный  
химико-технологический университет»

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВПО «ИГХТУ»



О.И. Койфман

2012 г.

От работников:

Председатель Первичной  
Профсоюзной организации  
преподавателей и сотрудников

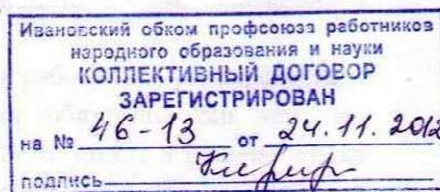


В.В. Дмитриева

2012 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2012-2015 г.г.



г. Иваново

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В настоящем Коллективном договоре (далее – Договор) использованы термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице представителей.

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (далее – ИГХТУ или университет).

Администрация – лица, осуществляющие функции по управлению трудом и работниками в соответствии с должностными обязанностями по поручению работодателя.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с ИГХТУ, т.е. заключившее с ИГХТУ трудовой договор.

1.2. Настоящий Договор заключен между работодателем в лице Ректора ИГХТУ Койфмана О.И., действующего на основании Устава ИГХТУ, и работниками ИГХТУ (далее – Работниками), в лице Председателя Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ИГХТУ Дмитриевой В.В., далее совместно именуемыми Сторонами.

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен в полном соответствии с действующим законодательством РФ, а также Уставом ФГБОУ ВПО «ИГХТУ».

1.4. Предметом Договора является регулирование трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях защиты интересов и прав работников, гарантированных действующим законодательством, а также установления дополнительных по сравнению с законодательством положений о гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников университета.

1.6. Условия настоящего Договора являются обязательными как для работодателя, так и для работников. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора прекратить выполнение взятых на себя обязательств без согласия другой стороны.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, мероприятий по оплате и охране труда, режиму труда и отдыха, развитию социальной сферы.

1.8. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление и контроль учебной, научной, хозяйственной и коммерческой деятельности, прием на работу, повышение квалификации и переподготовку работников.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Основные права и обязанности работников:

#### 2.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка университета;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя ( в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.1.3. Помимо обязанностей, установленных Трудовым кодексом РФ, работники обязаны:

- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях университета и в университете в целом, стремиться к поддержанию деловой репутации университета;

- совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке;

- работники профессорско-преподавательского состава обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов, развивать у студентов самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- научные работники обязаны выполнять научно-исследовательскую работу на высоком профессиональном уровне, активно вовлекать в эту работу обучающихся.

## 2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

### 2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты интересов университета и вступать в них.

### 2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **3. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

#### **3.1. Порядок и условия оплаты труда**

##### **3.1.1. Основные условия оплаты труда**

Система оплаты труда в университете включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников университета устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством и «Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет».

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход внебюджетной деятельности.

Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых и должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и других форм материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором ИГХТУ по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором ИГХТУ по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

### 3.1.2. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ другой квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

-надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

### 3.1.3. Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

#### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-за результаты научно—педагогической деятельности, определяющей рейтинг университета;

-за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и деятельности;

-за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора;

-за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке бакалавров (специалистов, магистров) по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в диссертационных и учебно-методических советах;

-за развитие международного сотрудничества;

-за высокие основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;

-за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности.

#### Выплаты за качество выполняемых работ:

-за досрочное и качественное выполнение порученной работы;

-за выполнение важных и особо важных работ;

-за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

-за государственные награды, знаки отличия в сфере образования и отраслевые звания.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения.

3.1.4 Должностной оклад ректора ИГХТУ определяется трудовым договором, заключенным с Министерством образования и науки РФ, и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 4-х размеров указанной средней заработной платы.

3.1.5. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в ИГХТУ применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

3.2. Работодатель обязуется :

3.2.1. Доводить до сведения работников новые нормативно-правовые акты, приказы Министерства образования и науки РФ, Минздравсоцразвития РФ, а также локальные нормативные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты.

3.2.2. Информировать работников об источниках и размерах внебюджетного финансирования университета и о расходовании этих средств не реже одного раза в год.

3.2.3. Оплачивать труд всех работников университета на основе действующего трудового законодательства, законодательства по оплате труда работников бюджетной сферы и «Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет», разработанного в соответствии с законодательными актами РФ и согласованного с профкомом.

3.2.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц. Днем выдачи аванса считается 18 число текущего месяца, днем выдачи заработной платы - 3 число месяца, следующего за расчетным. Выплата заработной платы осуществляется в месте выполнения работником работы или по письменному заявлению работника с перечислением на его расчетный счет в банке.

3.2.5. При личном обращении работника в бухгалтерию предоставлять ему выписку о произведенном начислении заработной платы, причитающейся за определенный период (составных частях заработной платы), размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2.6. Проводить своевременный перерасчет заработной платы при ее индексации в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, определяющими размеры финансирования бюджетных организаций. При неполном финансировании администрация информирует коллектив о принимаемых решениях в сложившейся ситуации.

3.2.7. Оплачивать работу по замещению отсутствующих по болезни работников после представления оформленных надлежащим образом листов временной нетрудоспособности по окончании календарного месяца. Оплату производить по истечении трех дней с даты начала временной нетрудоспособности по больничному листу.

3.2.8. Сохранять место работы и средний заработок работников, направляемых в служебные командировки, а также возмещать расходы, связанные со служебными



командировками. Периодом для расчета средней заработной платы работников, направляемых в служебные командировки, является текущий месяц.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

##### 4.1. Работодатель обязуется :

4.1.1. Устанавливать продолжительность рабочего времени сотрудников в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, режим рабочего времени – в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ИГХТУ, учебным расписанием, графиком сменности (при наличии) и условиями трудового договора

4.1.2. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для работников профессорско-преподавательского состава – не более 36 часов в неделю (за ставку).

4.1.3. Устанавливать предельный уровень учебной нагрузки на ставку профессорско-преподавательского состава в объеме не более 900 часов в год.

4.1.4. При составлении расписания занятий планировать непрерывную учебную нагрузку более 6 часов (лекции, практические, лабораторные или семинарские занятия) только по согласованию с преподавателем.

4.1.5. Оплачивать преподавателям учебную и иную работу, выполняемую ими сверх индивидуальных планов.

4.1.6. Устанавливать сокращенную на один час продолжительность рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни для всех сотрудников университета (за исключением тех категорий работников, которым сокращенный рабочий день установлен в соответствии с действующим законодательством).

4.1.7. Ежегодно предоставлять работникам основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для работников профессорско-преподавательского состава и 28 календарных дней для остальных категорий работающих. Оплачиваемый отпуск предоставляется на основании графика отпусков, утверждаемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Отдельным категориям работников в случаях, установленных законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их заявлениям.

При наличии санаторной путевки по медицинским показаниям, а также детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет), для осуществления ухода за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением по согласованию с руководителем

структурного подразделения ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться вне графика при наличии производственной возможности.

4.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, согласно «Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда...» ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 6, 12 или 18 рабочих дней в соответствии с перечнем.

4.1.9. Предоставлять работникам единовременно по их заявлению отпуск с сохранением заработной платы, с оплатой из внебюджетных средств, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье в день выписки матери из роддома (для члена семьи) – 1 день;
- свадьбы работника – 3 дня;
- для одного из родителей, дети которых идут 1 сентября в 1 – 3 классы – 1 день;
- смерти члена семьи – 3 дня. К членам семьи в соответствии с Семейным кодексом РФ относятся: супруг (супруга), родители и дети (усыновители и усыновленные).

4.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по личному письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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 РФ;

- по соглашению между работником и работодателем.

Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. (Ст. 93 ТК РФ). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, определения трудового стажа и других трудовых прав.

4.3. Сотрудникам, имеющим детей дошкольного и школьного (до 10 лет) возраста при наличии производственной возможности, может быть установлен, по их заявлениям, гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы, обеденного перерыва) без изменения продолжительности рабочей недели и при условии выполнения в полном объеме своих должностных обязанностей. Гибкий график устанавливается распоряжением руководителей структурных подразделений университета при наличии веских причин его установления.

4.4. Преподавательский состав может привлекается к работе в выходные дни в период экзаменационных сессий и сессий со студентами заочного отделения только с

предоставлением дополнительного дня отдыха. В нерабочие праздничные дни проведение занятий не допускается.

4.5. В период с 01.07. по 31.08. может быть установлен летний график работы для всех работников с сохранением заработной платы при условии выполнения ими в полном объеме своих должностных обязанностей.

4.6. При выполнении отдельных видов работ (по охране объектов) допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет 3 месяца.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, с согласия руководителя структурного подразделения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Ежегодно по личному заявлению работника по согласованию с руководителем структурного подразделения ему может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии стажа работы в университете от 5 до 10 лет - 3, от 11 до 20 лет – 5, свыше 20 лет – 9 календарных дней, если оплата дополнительного отпуска предусмотрена сметой использования внебюджетных средств.

## 5. ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ И ЗАНЯТОСТИ

### 5.1. Работодатель обязуется :

5.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца проинформировать профсоюзный комитет до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работником предлагать работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.1.3. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.1.4. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе в ИГХТУ, помимо работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам в предпенсионном возрасте (за два и менее года до наступления пенсионного возраста), безупречно проработавшим в университете более 10 лет.

5.1.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

#### 5.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются :

5.2.1. Оказывать всемерное содействие (не препятствовать) работе комиссии по трудовым спорам, действующей в университете.

Комиссия по трудовым спорам (далее – Комиссия) состоит из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работодателя в комиссию назначаются руководителем университета. Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании.

Комиссия является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за исключением споров, по которым законодательством РФ установлен другой порядок их рассмотрения.

При досрочном расторжении трудового договора по инициативе Работодателя работник имеет право обратиться в профсоюзный комитет или в комиссию по трудовым спорам университета.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

#### 6.1. Работодатель обязуется :

6.1.1 Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка ИГХТУ.

6.1.3. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.4. Для всех работников ( в том числе вновь поступающих на работу в ИГХТУ) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами по охране труда и локальными нормативными актами ИГХТУ своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда и противопожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

Сроки проведения повторного инструктажа по охране труда определяются в локальных нормативных актах университета (на момент подписания Договора-приказ № 104-06 от 09.09.2005 года). Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, запрещается.

6.1.5. Обеспечить в структурных подразделениях ИГХТУ не реже одного раза в 5 лет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, согласно Порядка проведения аттестации рабочих мест (на момент принятия Договора – Приказ Миндздравсоцразвития России от 26.04.2011г. №342н).

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с профсоюзным комитетом университета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.1.6. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.8. Обеспечивать работников, занятых на работах во вредных условиях труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях, в соответствии с установленными нормами сертифицированными: специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.1.9 Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, в соответствии с установленным нормам, мылом или смывающими и обезвреживающими средствами.

6.1.10. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда:

-дополнительный отпуск - по перечню профессий и должностей;

- сокращенный рабочий день – по перечню профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда - по перечню профессий и должностей;
- молоко или другие равноценные продукты.

6.1.11. Выделять средства для оплаты молока или других равноценных продуктов) работникам, занятым во вредных условиях труда.

Список работников ИГХТУ, которым выдается бесплатно, по установленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается ежегодно работодателем по согласованию с профкомом.

6.1.12. В случае несоответствия температурного режима допустимой норме:

- в учебных аудиториях осуществлять по возможности перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом. При невозможности этого сокращать продолжительность занятий или отменять их;
- в служебных помещениях и административных кабинетах сокращать продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях сотрудникам.

6.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи в возрасте до 21 года.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются :

6.2.1. На период действия коллективного договора ежегодно заключать Соглашение по охране труда (далее – Соглашение), которое является неотъемлемой частью договора. В Соглашении определяются организационные и технические мероприятия по охране и улучшению безопасности труда, сроки их выполнения, стоимость, а также ответственные должностные лица. (Приложение №1).

6.2.2. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках Соглашения.

6.2.3. Обеспечить выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывать им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.2.4. Оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, действующей в университете на паритетных началах совместно из представителей Работодателя и профсоюза в количестве 8 человек согласно Положению о комиссии по охране труда.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется :

6.3.1. Постоянно осуществлять контроль обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности; контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью работников. При обнаружении нарушений по охране труда и пожарной безопасности, угрожающих жизни и здоровью работников, предъявлять

обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановлении работ до устранения выявленных нарушений.

6.3.2. Организовать участие представителей профкома в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

6.3.3. Организовать диетическое питание для сотрудников, работающих во вредных условиях труда.

## 7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

### 7.1. Работодатель обязуется :

7.1.1 При принятии решения об изменениях организационно-правовых форм объектов социально-культурной сферы учитывать мнение трудового коллектива или его полномочного представителя – профкома.

7.1.2. Ежегодно в соответствии со сметой направлять денежные средства на культурно -массовую и спортивно-оздоровительную работу. С этой целью Работодатель ежегодно заключает договор (соглашение) с профкомом на проведение культурно -массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками университета на условиях софинансирования.

7.1.3. Рассматривать возможность предоставления льгот по оплате обучения в университете детей сотрудников, зачисленных на места с полным возмещением затрат.

7.1.4. В установленном порядке бесплатно предоставлять актовый зал, конференц-зал и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников ИГХТУ по заявкам профкома.

7.1.5. При достижении юбилейного возраста работника (50, 60, 70, 75 лет и каждые последующие 5 лет), по ходатайству руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета, юбиляр может быть отмечен благодарностью и денежной премией.

7.1.6. Обеспечить работу профилактория, здравпункта и спортивно-оздоровительного лагеря.

### 7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются :

7.2.1. Проводить совместную работу по согласованию действий всех общественных организаций и других структур, действующих на территории ИГХТУ с целью обеспечения социальной защищенности преподавателей и других сотрудников, аспирантов и студентов ;

7.2.2. Проводить совместную работу по созданию базы данных малообеспеченных сотрудников, включающей одиноких пенсионеров и матерей, многодетные семьи, тяжелобольных сотрудников вуза для оказания им материальной помощи за счет внебюджетных средств работодателя и профсоюзного комитета ;

7.2.3. Частично оплачивать путевки на санаторно-курортное лечение, а также лечение и медикаменты для работников, страдающих хроническими заболеваниями, тяжелобольных сотрудников ИГХТУ за счет средств университета и профкома.

7.2.4. Оказывать социальную помощь сотрудникам, уходящим на пенсию при достижении пенсионного возраста.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется :

7.3.1. Направлять 30 % средств профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи семьям преподавателей и других сотрудников ИГХТУ – членов профсоюза:

- при рождении ребенка;
- для частичной компенсации расходов на организацию похорон умерших работников или членов их семей.

7.3.2. Направлять часть средств на оказание материальной помощи ветеранам университета.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания ИГХТУ, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

## **8. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ УНИВЕРСИТЕТА . САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

8.1. Профсоюзный комитет университета (далее – профком) имеет право осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществлять контроль за выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза.

8.3. Профком является полномочным представительным органом работников университета при проведении коллективных переговоров, разработке, заключении, изменении, выполнении и прекращении Договора, а также при переговорах с работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благоприятных условий для их деятельности, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха. Профком строит отношения с работодателем на основе социального партнерства.

8.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.



#### 8.5. Работодатель обязуется :

8.5.1. Предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

8.5.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.п.2,3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ) с работниками, являющимися членами профсоюза, допускать с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

8.5.3. При принятии локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном трудовым законодательством (на момент принятия Договора - ст.372 ТК РФ).

#### 8.6. Профком обязуется :

8.6.1. Принимать непосредственное участие в разработке проекта локального нормативного акта, касающегося трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, по инициативе работодателя.

#### 8.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются :

8.7.1. Сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности коллектива ИГХТУ, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.7.2. Участвовать в коллективных переговорах по вопросам, непосредственно касающимся интересов работников университета.

8.7.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

8.8. Профсоюзный комитет университета имеет право предъявлять администрации университета требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.9. При возникновении споров с Работодателем, связанных с применением положений Договора, работники университета вправе обратиться в профком для их оперативного разрешения. Если спор не будет разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

8.10. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив администрацию университета или своего непосредственного руководителя, имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

8.11. Администрация университета не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюза определяются действующим законодательством РФ, Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, отраслевым соглашением, Уставом ИГХТУ и настоящим коллективным договором

### **9.2. Работодатель обязуется :**

#### **9.2.1. Обеспечить деятельность профкома:**

- бесплатно предоставить страницу на внутреннем информационном сайте университета для размещения информации профкома;

- включить профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников университета и основополагающих документов, затрагивающих их профессиональные интересы;

- бесплатно предоставить профсоюзному комитету необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением и средствами связи, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, по необходимости и возможности предоставлять профсоюзному комитету транспортные средства и средства связи;

- признавать право профкома собирать членские взносы работников в безналичной форме с их письменного согласия.

9.2.2. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.2.3. Освобождать от выполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы членов профкома и профгруппоргов на время участия в работе съездов и конференций, созываемых профсоюзами.

9.2.4. Применять дисциплинарное взыскание в отношении работников, избранных в состав профкома, только с учетом мотивированного мнения профкома, членами которого они являются.

9.2.5. Предоставлять работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профком, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу при согласии работника.

9.2.6. Сохранять за освобожденными выборными или наемными работниками профсоюзного органа все социальные гарантии и льготы, действующие в ИГХТУ.

9.2.7. Увольнение по инициативе работодателя (п.п. 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) председателя Первичной Профсоюзной организации преподавателей и

сотрудников ИГХТУ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускать помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав первичной профсоюзной организации или препятствующие ее законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. В течение 30 дней со дня подписания Договора Сторонами работодатель и профком доводят содержание Договора до сведения работников путем размещения на сайте ИГХТУ. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

10.2. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет на основании дополнительного соглашения.

10.4. Переговоры по заключению нового Договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

10.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию между администрацией университета и профкомом с последующим уведомлением о них трудового коллектива. Дополнения и изменения коллективного договора составляют его неотъемлемую часть.

10.6. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников ИГХТУ по сравнению с условиями Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ИГХТУ, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором ИГХТУ.

При реорганизации ИГХТУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.8. При ликвидации ИГХТУ в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. Работодатель и профком обязуются обеспечивать выполнение и контроль за выполнением Договора. При осуществлении контроля Стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

10.10. Стороны отчитываются о выполнении Договора на совместных заседаниях не реже 1 раза в год.

10.11. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.12. Договор (с приложениями) в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в ответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложения к коллективному договору :

1. Соглашение по охране труда на 2013 г. между администрацией ИГХТУ и профсоюзным комитетом университета.