

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ЛЕНИНА»
(ИГЭУ)

ОТ РАБОТНИКОВ
СОГЛАСОВАНО
И.о. Председателя профкома
преподавателей и сотрудников ИГЭУ

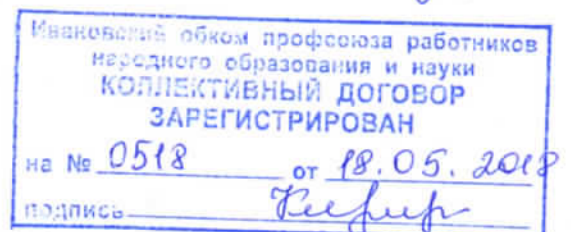

С.И. Евсин
« 27 » апреля 2018 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ
УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИГЭУ


С.В. Тарарькин
« 24 » апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками ИГЭУ
на 2018–2021 гг.

Решение о заключении коллективного договора принято
конференцией работников и обучающихся ИГЭУ
«24» апреля 2018 г.



г. Иваново 2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Условия найма и увольнения.....	5
3. Оплата и нормирование труда.....	6
4. Рабочее время и трудовая дисциплина.....	8
5. Время отдыха, отпуска.....	9
6. Охрана труда.....	9
7. Социальные гарантии коллектива.....	11
8. Решение трудовых споров. Механизм контроля выполнения коллективного договора.....	12
9. Гарантии выполнения членами профкома своих функций.....	13
10. Заключительные положения.....	14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Настоящий Коллективный договор отменяет действие Коллективного договора между работодателем и работниками ИГЭУ на 2016 – 2019 гг. от 8 июня 2016 г.

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

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- от имени работников – первичная организация профсоюза преподавателей и сотрудников ИГЭУ (далее – Профком) в лице председателя Профкома, действующего на основании Положения о первичной организации профсоюза преподавателей и сотрудников ИГЭУ;
- от имени Работодателя – ректор ИГЭУ, действующий на основании Устава ИГЭУ (далее – Работодатель).

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

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

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

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

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

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

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

1) Перечень должностей, профессий и видов работ, при выполнении которых устанавливается доплата компенсационного характера, предоставляется молоко или другие равноценные пищевые продукты, ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

3) Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;

4) Форма трудового договора для:

- работников ИГЭУ (кроме научно-педагогического состава);
- профессорско-преподавательского состава;
- научных работников;

5) Форма индивидуального плана работы преподавателя;

6) Положение о порядке проведения аттестации работников ИГЭУ, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

7) Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

8) Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем;

9) Графики сменности;

10) Размеры должностных окладов по занимаемым должностям в ИГЭУ;

11) Размеры ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава в ИГЭУ;

12) Форма расчетного листка;

13) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

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

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

1.12. Продление Договора и приложений к нему осуществляется не более одного раза на срок не более трех лет.

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

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

1.15. Работодатель обязуется в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

2.7. Работники-инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества обладают преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации. Аналогичным правом пользуются инвалиды, получившие инвалидность в результате несчастного случая или профессионального заболевания в период работы в ИГЭУ.

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

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

2.10. Работодатель обеспечивает в рамках его компетенции и законодательства РФ сохранение численности профессорско-преподавательского состава.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

3.2. Работодатель оставляет за собой право вводить по согласованию с Профкомом и трудовым коллективом структурного подразделения прогрессивные системы оплаты труда при сохранении за соответствующим подразделением фонда заработной платы, что может сопровождаться упорядочением структуры этих подразделений.

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

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

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

3.6. Работодатель обязуется осуществлять оплату работы, связанной с заменой больных работников, в течение месяца после выполнения указанной работы.

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

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

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

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

Для обеспечения дифференциации окладов сетка окладов должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, выделяется в отдельный список, имеющий две дополнительные графы, учитывающие наличие степени и звания.

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

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

Выплаты по этим категориям работников устанавливаются приказом Ректора в размере, определенном в положении об оплате труда. При этом на работников налагаются

права и обязанности за выполняемую работу в соответствии с квалификационными характеристиками этих должностей.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

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

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

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

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

4.5. Графики работы УВП и работников других структурных подразделений разрабатываются руководителями подразделений при участии представителей профсоюзной организации и хранятся у руководителя подразделения для организации контроля за исполнением.

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

4.7. Должностные инструкции утверждаются ректором ИГЭУ, (проректором – по принадлежности, для работников МК ИГЭУ – директором колледжа).

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

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

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

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

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

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Коллективного договора с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской

Федерации разрабатывают «Соглашение об охране труда», и обеспечивают его выполнение.

6.2. Работодатель и работники ИГЭУ обеспечивают санитарно-гигиеническое состояние помещений в соответствии с действующими нормативами (чистоту и порядок в аудиториях, коридорах, переходах, местах общего пользования и др.).

Работодатель обеспечивает оснащение и функционирование мест общего пользования, замену разбитых стекол, незамедлительный ремонт отопительной системы, нормативные освещение и температурный режим в помещениях.

6.3. При снижении температуры в рабочих помещениях ниже предельно допустимых значений (при повышении температуры в рабочих помещениях выше предельно допустимых значений) работники вправе требовать сокращения рабочего дня, вплоть до полного прекращения работы, с сохранением среднего заработка на весь период нарушения условий труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

6.4. Руководители структурных подразделений ИГЭУ обязаны незамедлительно ставить в известность Работодателя по всем фактам несоответствия условий труда требованиям нормативных правовых актов.

6.5. Работник сохраняет право на отказ от работы или немедленное ее прекращение, если изменившиеся условия труда представляют явную угрозу жизни или здоровью работающего.

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

6.7. Работодатель при участии Профкома разрабатывает (на основании результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда) и утверждает локальным нормативным актом (по согласованию с Профкомом) «Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», корректируя их по мере необходимости.

6.8. Работодатель имеет право устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.9. Работодатель при участии Профкома разрабатывает (на основании типовых норм и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда) и утверждает локальным нормативным актом (по согласованию с Профкомом) «Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств», корректируя его по мере необходимости.

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

6.11. Работодатель информирует профсоюзный комитет о своих планах работы и комплексных мероприятиях по охране труда и технике безопасности.

6.12. Работодатель организует работу по специальной оценке условий труда в ИГЭУ и совместно с Профкомом осуществляет работу в установленном законодательством РФ порядке.

6.13. Работодатель за счет собственных средств организует обучение руководителей, специалистов и работников рабочих профессий по охране труда, обучение работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.14. Работодатель за свой счет организует проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с требованиями законодательства РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВА

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

7.2. При увольнении сотрудников ИГЭУ в связи с выходом на пенсию по возрасту (55 и 60 лет), не позднее истечения одного месяца со дня назначения сотруднику указанной пенсии, Работодатель обеспечивает выплату единовременного выходного пособия в размере:

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

7.3. Работодатель содействует сохранению и развитию спортивно-оздоровительного лагеря «Рубское озеро», санатория-профилактория ИГЭУ.

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

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

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

7.7. В условиях изменяющихся в Российской Федерации экономической ситуации и законодательства, касающегося форм собственности, Работодатель и Профком разрабатывают меры, препятствующие приватизации объектов производственной и

социальной инфраструктуры, закрепленных за ИГЭУ на правах оперативного управления или находящихся в его самостоятельном распоряжении.

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

7.9. Работодатель в пределах имеющихся у него финансовых возможностей осуществляет развитие материальной базы санатория-профилактория ИГЭУ и обеспечивает его современным медицинским оборудованием.

7.10. Работодатель совместно с Профкомом формирует списки работников, нуждающихся в соответствии с действующим законодательством РФ в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений.

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

7.12. Коммерческое жилье (купленное, построенное за счет внебюджетных средств и пр.) выставляется на продажу в соответствии с требованиями законодательства РФ.

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

- на оздоровление и отдых работников ИГЭУ и членов их семей на базе санаториев, профилакториев, домов отдыха, спортивно-оздоровительных лагерей;
- на обеспечение детей работников ИГЭУ путевками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками;
- в других случаях, не противоречащих действующему законодательству РФ.

8. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

8.3. Работник ИГЭУ, которого не удовлетворили результаты рассмотрения трудового конфликта, оставляет за собой право обращения в Государственную инспекцию труда или в суд.

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

9. ГАРАНТИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФКОМА СВОИХ ФУНКЦИЙ

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

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

9.3. Для решения этих задач председатель первичной организации профсоюза преподавателей и сотрудников ИГЭУ вводится в состав Ученого совета в соответствии с Уставом ИГЭУ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.13. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета – руководящего органа первичной организации профсоюза преподавателей и сотрудников ИГЭУ, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы для участия в работе профсоюзного комитета при отсутствии аргументированных возражений со стороны руководителя соответствующего структурного подразделения ИГЭУ.

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

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Приложениями к Коллективному договору являются:

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

10.2. Приложения к Коллективному договору являются неотъемлемой его частью (далее – Приложения).

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

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

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

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

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

10.6. Право толкования отдельных положений Коллективного договора и Приложений к нему принадлежит сторонам Договора (представителям сторон).