

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении высшего профессионального образования Муромский институт (филиал) «Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (МИ ВлГУ) (далее – Институт).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с условиями труда, установленными действующими законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Института в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации работников и студентов Муромского института (филиала) Владимирского государственного университета (далее – Профком),
- работодатель в лице его представителя – директора Института.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, выражающих интересы членов Общероссийского профсоюза работников образования.

1.5. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также в иных случаях, установленных настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.7. В течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон

не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению профкома МИВлГУ, юридического отдела, отдела кадров, бухгалтерии и утверждается совместным решением администрации и профкома МИВлГУ с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем коллективных переговоров.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с 16 мая 2017 года и действует до 16 мая 2020 года включительно.

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (вышем учебном заведении) Российской Федерации, Уставом ВлГУ, а также Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор служит основанием для издания приказа о приеме на работу. Запрещается допускать работника к работе без оформления трудового договора.

Трудовые договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на

замещение соответствующей должности.

Конкурс проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу утвержденном в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Институте без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не позднее двух месяцев до окончания учебного года директор Института приказом объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора. Данная информация размещается на официальном сайте Института.

2.3. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными и замещаются по результатам выборов на срок до пяти лет. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом ВлГУ и внутренними локальными актами.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять все условия заключенного между ними трудового договора. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве (ч. 2, 3 ст. 72 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Нормы учебной нагрузки устанавливаются приказом директора по согласованию с профкомом.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не планируется.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении

сотрудником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст. 74 ТК РФ). Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен продолжить работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Институте работу, (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.8. Работодатель или лицо, им уполномоченное (руководитель структурного подразделения), обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ВлГУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Институте, а также с должностной инструкцией.

2.9. Прекращение трудового договора с работником возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.10. Для выполнения работ, не входящих в должностные обязанности работника, с ним могут заключаться гражданско-правовые договоры: возмездного оказания услуг, подряда, выполнения научно-исследовательских работ и т.д.

. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Института.

3.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников по направлениям, предусмотренным приказами учредителя и перспективным планом развития Института.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах при наличии источников финансирования данных мероприятий.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации в другую местность возмещать ему расходы в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома графики рабочего времени для работников Института.

4.2. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома Правила внутреннего трудового распорядка МИ ВлГУ.

4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставлять работникам Института по графикам отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по их заявлению в согласованные с администрацией сроки.

4.4. Профессорско-преподавательскому составу ежегодные оплачиваемые

отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период, для обеспечения непрерывного образовательного процесса.

4.5. Согласовывать с работником при необходимости разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных и методических трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки.

4.7. Предоставлять одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.8. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 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 или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.9. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в дни

школьных каникул или другое, удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней.

5. Нормирование, организация и оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением об эффективном контракте, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом разрабатывает положение об оплате труда работников Института, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и выполнения условий трудового договора (эффективного контракта) без ограничения ее максимальным размером.

5.4. Работникам гарантируется оплата труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Работодатель обязуется:

5.5. Своевременно вводить в действие приказы министерства образования и науки РФ о повышении заработной платы преподавателей и сотрудников ВУЗов и производить перерасчет заработной платы в соответствии с ними.

5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372

ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца и 1 число следующего месяца, установленные коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным причинам администрация официально информирует об этом коллектив и профком Института с указанием причин.

5.9. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала производить по согласованию с работником в размере двойной часовой или дневной ставок.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда преподавателей за проведение учебных занятий в выходные дни по утвержденному и согласованному с преподавателем графику, производится в одинарном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Производить дополнительную оплату работникам Института за фактически отработанные часы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 40% тарифной ставки (оклада).

5.9. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков или по личным заявлениям, отпускные

выдавать не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.10. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Института;

5.11. Определять размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

5.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, за исключением случаев, установленных Правительством РФ.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.1.2. Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами и интернет - ресурсами в образовательных целях.

6.1.3. Организует в Институте общественное питание (столовые, буфеты для приема пищи).

6.1.4. На основании ст.377 ТК РФ ежегодно (одновременно с утверждением плана финансово-хозяйственной деятельности на год) совместным решением ученого совета и профкома определяет размер отчислений профкому на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.2. Все вопросы изменения структуры Института, его реорганизации, которые могут повлечь сокращение численности и штатов, рассматриваются на ученом совете Института. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников Института уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Стороны договорились, что применительно к Институту высвобождение считается массовым, если сокращается 50 или более работников в течение 30 календарных дней.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.7. При появлении новых рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Института в связи с сокращением численности или штата.

6.8. Работодатель обязуется выплачивать семьям работников, погибших по вине Института, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий на территории и объектах Института, либо находящегося в командировке по поручению администрации Института, разовую материальную помощь в размере не менее среднего заработка погибшего за шесть месяцев, полностью оплатить ритуальные услуги.

6.9. Работодатель обеспечивает право работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

6.10. Работодатель ежегодно выделяет средства на организацию оздоровительного отдыха работников на базе отдыха «Буревестник». Порядок выделения средств устанавливается директором по согласованию с профкомом. Объем средств утверждается ежегодно вместе с планом финансово-хозяйственной деятельности Института.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и

нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Института на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда. Согласованный сторонами перечень мероприятий по противопожарной безопасности и охране труда ежегодно уточняется планом работ на предстоящий календарный год, утверждаемым директором Института.

7.1.2. Производить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в пределах имеющихся финансовых средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Института.

7.1.3. Разрабатывать ежегодно планы мероприятий по охране труда и выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.4. В соответствии с Постановлением Правительства РФ и с целью уменьшения взносов в ФСС на часть собственных администрация в лице начальника отдела охраны труда и техники безопасности ежегодно в установленные сроки представлять в ФСС заявление и перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников с поквартальной разбивкой расходов.

7.1.5. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда в структурных подразделениях Института. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома или членов комиссии по охране труда.

7.1.6. В целях обеспечения санитарных и бытовых нужд сотрудников, предотвращения вредного воздействия на здоровье работников существующих условий труда, в соответствии со ст. 22,223 ТК РФ, ст. 25 ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также для обеспечения бытовых и санитарных нужд, выявленных при аттестации рабочих мест в соответствии с перечнем и рекомендациями комиссии по аттестации и специальной оценке рабочих мест в Институте

закупать необходимое оборудование и предметы быта, предусмотренные перечнями СНиП 2.09.04-87 п. 2.5.2, иными нормативными актами. Работодатель оплачивает вакцинацию работников Института для предотвращения массовых заболеваний гриппом на основании рекомендаций соответствующих медицинских органов.

7.1.7. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации и специальной оценки рабочих мест по условиям труда в Института, льготах и компенсациях.

7.1.8. Проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности для всех поступающих на работу лиц, а также переведенных на другую работу сотрудников Института, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института.

7.1.12. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, установленному в институте по согласованию с профкомом. Работодатель обеспечивает хранение, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за свой счет в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

7.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их

учет.

7.1.15. Предоставлять работнику другую работу в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда (на время устранения такой опасности) либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.16. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по освобождению женщин от тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.17. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.18. Организовывать совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Института и за выполнением соглашения по охране труда. Создать в Институте на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

7.1.19. Проводить периодические профессиональные медицинские осмотры работников Института.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3. Профком обязуется:

- осуществлять мероприятия, направленные на оздоровление сотрудников Института, в пределах финансовых возможностей профсоюзной организации;
- осуществлять, в рамках законодательных возможностей, защиту прав и интересов работников на работу, в условиях, обеспечивающих сохранение их жизни и здоровья, в период трудовой деятельности;
- проводить работу по организации летнего отдыха работников Института, в пределах финансовых возможностей профсоюзной организации направлять средства на его удешевление;
- избрать уполномоченного по охране труда в Институте, разработать Положение об уполномоченном по охране труда, организовать работу уполномоченного;
- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу руководителей подразделений и служб по обеспечению ими прав работников на безопасные условия труда;
- регулярно контролировать (в рамках административно-общественного контроля) соблюдение в подразделениях требований охраны труда и пожарной безопасности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором, не реже 1 раза в полугодие на заседание профкома, обсуждать ход работы по выполнению пунктов Договора.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Работодатель на основании решения Ученого совета вправе предоставить профкому безвозмездно принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха,

спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, мебелью, необходимым инвентарем, транспортом; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ, пункт 10.2.2. Отраслевого соглашения).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов со всех видов получаемых доходов работников и студентов, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник или студент уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из его заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы работников и стипендии студентов соответственно в дни выплаты заработной платы и стипендии.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего

порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития Института.

8.10. Председатель профкома и его заместитель включаются в состав Ученого совета, комиссий Института по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др. Председатели профсоюзных бюро работников факультета и председатели профсоюзных бюро студентов факультета (института) включаются в состав Совета соответствующего факультета.

8.11. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных директором Института (ст. 377 ТК РФ).

8.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

8.13. Работодатель согласовывает с профкомом:

- штатное расписание базы отдыха «Буревестник» на озере Свято;
- назначение на должность заведующего общежитием, директора (начальника)

спортивно-оздоровительного лагеря «Буревестник».

8.14. Членам выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) Института, не освобожденным от основной работы, занимающим должности профессорско-преподавательского состава может быть уменьшен объем учебной нагрузки на очередной учебный год (пункт 10.3.4 Отраслевого соглашения). Решение по установлению объема нагрузки таким работникам принимается Ученым советом по согласованию с профкомом одновременно с установлением норм нагрузки на новый учебный год в Институте.

8.15. Работа на выборной должности председателя и заместителя председателя профсоюзной организации, члена выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) признается значимой для деятельности Института, 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 институтов, факультетов, кафедр (пункт 10.5 Отраслевого соглашения).

8.16. 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 организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (пункт 10.6 Отраслевого соглашения).

8.17. Неотъемлемой частью Коллективного договора является Соглашение между администрацией МИВЛГУ и профкомом (Приложение №1).

9. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Направлять директору Института заявление о нарушении руководителями подразделений законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза для решения острых социальных проблем на основании письменного заявления работника и приложенных к нему подтверждающих документов (по решению профкома или по решению председателя профкома).

9.10. Оказывать содействие в организации и проведении культурно - массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в Институте и в вопросах их финансирования.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют совместно контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о

результатах контроля ежегодно на совместном заседании директората и профкома работников. Информация о выполнении коллективного договора своевременно доводится до сведения работников.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Для контроля за выполнением коллективного договора работодателем и профкомом на паритетной основе создается комиссия в количестве 6 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора. Порядок работы комиссии утверждается директором Института по согласованию с профкомом.

10.7. Внесение изменений в коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по контролю за выполнением коллективного договора и утверждается совместным решением ученого совета и профкома Института.

Приложение №1

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Муромского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» и Первичной профсоюзной организации работников и студентов Муромского института Владимирского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2020 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Администрацией Муромского

института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (далее – Администрация) в лице директора Чайковской Нины Владимировны, действующего на основании генеральной доверенности от 31 декабря 2015 г., и коллективом студентов (обучающихся на отделении СПО, по программам бакалавриата, магистратуры, аспирантуры) (далее – обучающиеся), в лице их полномочного представителя – председателя Первичной профсоюзной организации работников и студентов МИ ВлГУ Фоминой Ольги Евгеньевны, действующего на основании Положения о ППО РиС МИВлГУ, с другой стороны, в соответствии с законодательством РФ.

1.2. Настоящее Соглашение заключено на основании Конституции РФ, Федерального закона РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона РФ от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положения о первичной профсоюзной организации работников и студентов Муромского института Владимирского государственного университета, Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Соглашение устанавливает для обучающихся дополнительные права и гарантии и регулирует социально-экономические отношения в МИВлГУ в объеме, дополняющем и расширяющем действующее законодательство.

1.4. Соглашение является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования взаимных обязательств Сторон, направленных на создание благоприятных условий обучения, защиту социально-экономических прав, гарантий и льгот, а также реализацию способностей и потребностей обучающихся.

1.5. Соглашение включает конкретные обязательства, принимаемые на себя Сторонами, направленные на совершенствование организации учебного процесса, жилищно-бытового и медицинского обслуживания, общественного питания, отдыха, досуга и решение других первоочередных социально значимых вопросов, затрагивающих интересы обучающихся.

1.6. Администрация настоящим Соглашением признает Профком, представляющий большинство обучающихся вуза и являющийся их выборным органом, законным представителем интересов коллектива обучающихся.

1.7. Соглашение распространяется на всех обучающихся очной формы

обучения Института.

1.8. Настоящее Соглашение заключается сроком на три года. Вступает в силу с момента подписания Коллективного договора и действует до тех пор, пока стороны не заключат новое.

1.9. Настоящее соглашение является неотъемлемым приложением к коллективному договору между работодателем - администрацией Института и работниками Муромского института (филиала) ФГБОУ ВО «Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», в лице их полномочного представителя – Первичной профсоюзной организации работников и студентов Муромского института Владимирского государственного университета.

1.10. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.11. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения обучающихся и структурных подразделений Института.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.14. Администрация доводит текст Соглашения до структурных подразделений Института, а также до обучающихся путём его публикации в печатных и электронных средствах Института.

1.15. Финансовое обеспечение расходных обязательств Института по настоящему Соглашению осуществляется в пределах полученных субсидий федерального бюджета и средств от предпринимательской деятельности Института в соответствии с утвержденными сметами.

1.16. Профком обязуется вести контроль за выполнением данного Соглашения обеими сторонами.

1.17. Разногласия, возникающие при коллективных переговорах по заключению Соглашения, споры и конфликты, связанные с их исполнением, разрешаются согласительной комиссией, которая создается приказом директора Института в равном представительстве обеих сторон на срок действия данного Соглашения. При отсутствии компромисса стороны подписывают протокол разногласий.

1.18. Стороны утвердили перечень локальных нормативных актов, принятие которых Администрация согласовывает с Профкомом:

- положение о порядке оказания материальной помощи нуждающимся студентам МИВлГУ;
- положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся в МИВлГУ;
- положение о студенческом общежитии МИВлГУ;
- смета расходов вуза на организацию культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы с обучающимися, на финансирование расходов студенческого общежития, базы отдыха «Буревестник»;
- приказы по назначению обучающихся стипендий и материальной помощи, других социальных выплат;
- приказы по направлению на оздоровление обучающихся;
- иные локальные нормативные акты, связанные с организацией обучения, быта и досуга обучающихся в МИВлГУ;
- Положение о правилах внутреннего распорядка для обучающихся в МИВлГУ.

1.19. Стороны определили следующие формы совместного взаимодействия:

1.19.1. Участие представителей Профкома в заседаниях по обсуждению вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, повышением успеваемости, перевода студентов с платного обучения на бесплатное, улучшением дисциплины, организацией быта, досуга, и других вопросов, затрагивающих интересы обучающихся в МИВлГУ, через работу директората, Ученого совета, через общие собрания, конференции и другие формы деятельности.

1.19.2. Проведение предварительных консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые,

экономические права и профессиональные интересы обучающихся в МИВлГУ;

1.19.3. Осуществление обмена информацией, в том числе решениями государственных органов власти и органов местного самоуправления, непосредственно затрагивающими интересы обучающихся в МИВлГУ;

1.19.4. Обсуждение вопросов о работе объектов вуза социально-культурного назначения, выработка предложений по совершенствованию их деятельности.

1.20. Председателям профбюро факультетов предоставлять право участвовать в работе советов факультетов, комиссии по распределению мест в студенческом общежитии, совещаниях, проводимых администрацией Института, факультетов, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения обучающихся, условий учебы, развития социальной сферы.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

2.1. Администрация принимает на себя обязательства:

2.1.1. Решать вопросы подготовки общежития, учебных корпусов, базы отдыха «Буревестник», аудиторного фонда, спортивных объектов и других сооружений к началу учебного года и поддерживать их в надлежащем состоянии.

2.1.2. Способствовать участию обучающихся в обсуждении вопросов по совершенствованию учебного процесса, повышению успеваемости, улучшению дисциплины, организации быта, досуга, другим вопросам, затрагивающим их интересы.

2.1.3. Не допускать превышения норм нагрузки обучающимися всеми видами учебных занятий, в том числе количеством экзаменов и зачетов, выносимых на экзаменационную сессию.

2.1.4. Соблюдать нормативы комплектования учебных групп и соответствие аудиторий этим нормативам. Не допускать проведения занятий в аудиториях, имеющих вместимость меньше, чем обучающихся в группе.

2.1.5. Обеспечивать обучающихся учебной и специальной литературой, техническими и другими средствами, необходимыми для нормальной организации образовательного процесса.

2.1.6. Не допускать взимания платы за ликвидацию академических задолженностей (по выполнению лабораторных и контрольных работ, сдаче

зачетов и экзаменов), за получение студенческих билетов, зачетных книжек, (выдаваемых впервые), за пользование библиотекой, читальными залами, другими информационными фондами, а также за посещение актовых залов и спортивных объектов Института.

2.1.7. Следить за соблюдением педагогическими работниками статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в случае нарушения одного или нескольких пунктов данной статьи принимать соответствующие решения.

2.1.8. Создавать необходимые условия для прохождения обучающимися всех видов учебных и производственных практик.

2.1.9. Не допускать отчисления обучающихся из вуза без согласования с Профкомом, кроме случаев отчислений по собственному желанию, невыполнения договорных условий при оплате за обучение и за академическую неуспеваемость.

2.1.10. Включать Профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся обучения, быта и досуга обучающихся.

2.1.11. Предоставлять право обучающимся переходить с платного обучения на бесплатное согласно Приказу Минобрнауки России от 06.06.2013 N 443 «Об утверждении Порядка и случаев перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное».

2.2. Профком принимает на себя обязательства:

2.2.1. Принимать непосредственное участие в разработке проектов документов по совершенствованию организации учебного процесса, улучшению успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и свободного времени обучающихся в МИВлГУ.

2.2.2. Принимать меры, в случае обоснованных претензий обучающихся к качеству преподавания, по удовлетворению этих претензий в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом ВлГУ.

2.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства при отчислении обучающихся из вуза.

3. НАЗНАЧЕНИЕ И ВЫПЛАТА СТИПЕНДИЙ,

МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПОощРЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Размер денежных надбавок к стипендиям, условия и суммы оказания материальной помощи и выплаты пособий, система мер по социальной защите обучающихся определяются действующим законодательством РФ, Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся в МИВлГУ, локальными нормативными актами.

Для назначения стипендий в вузе создаются и действуют стипендиальные комиссии, в состав которых входят представители Профкома.

3.1. Администрация и Профком принимают на себя обязательства:

3.1.1. Решать вопросы о направлении средств на социальные нужды обучающихся.

3.1.2. Рассматривать спорные ситуации, связанные с начислением и выплатой стипендий.

3.1.3. Решать вопросы поощрения и материального стимулирования обучающихся за успехи в учебе, научной и общественной работе.

3.2. Администрация принимает на себя обязательства:

3.2.1. Расходование средств федерального бюджета, поступающих на организацию работы с обучающимися, их поощрение и социальную защиту, производить по согласованию с Профкомом (на основании законодательства, регламентирующего стипендиальное обеспечение и другие формы материальной поддержки студентов).

3.2.2. Осуществлять выплату стипендий в строго установленном порядке в соответствии со статьей 36 Федерального закона РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 312-ФЗ «О внесении изменений в статью 36 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1663 от 27.12.2016 г. «Об утверждении Порядка назначения государственной академической стипендии и (или) государственной социальной стипендии студентам, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, государственной стипендии аспирантам, ординаторам, ассистентам-стажерам, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, выплаты стипендий слушателям подготовительных отделений федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, обучающимся за счет бюджетных

ассигнований федерального бюджета»; Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2016 г. № 1390 «О формировании стипендиального фонда»; Федеральным законом от 17.07.99 г. N 178-ФЗ (в последней редакции) «О государственной социальной помощи».

3.2.3. Оказывать по ходатайству Профкома, при наличии денежных средств, материальное поощрение обучающимся за успехи в учебе, научной, культурно-массовой, спортивной и общественной работе.

3.2.4. Предоставлять в полном объеме льготы обучающимся, находящимся на полном государственном обеспечении, предусмотренные Федеральным законом «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

3.3. Профком принимает на себя обязательства:

3.3.1. Осуществлять контроль за реализацией положения о порядке назначения и выплаты стипендий и других формах материальной поддержки обучающихся, а также за распределением и расходованием бюджетных средств, выделяемых на эти цели.

3.3.2. Участвовать в подготовке проектов приказов о выплате материальной помощи, пособий, дотаций и надбавок обучающимся из числа: детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в многодетных и неполных семьях, участников вооружённых конфликтов, имеющих группу инвалидности, пострадавших вследствие катастрофы на ЧАЭС, обучающимся, имеющим детей.

3.3.3. Выплачивать нуждающимся обучающимся - членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

4. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1 Администрация принимает на себя обязательства:

4.1.1. Обеспечить необходимые условия для проживания иногородних обучающихся в общежитии:

- своевременно производить текущий и мелкий ремонт общежития в рамках выделенного финансирования, совместно с Профкомом проверять готовность общежития к учебному году (Положение о студенческом общежитии МИВлГУ);
- заселение и выселение обучающихся в общежитие производить по согласованию с Профкомом;

- при наличии обучающихся, нуждающихся в жилой площади, не допускать использования не по назначению входящей в жилищный фонд Института жилой площади общежития (сдача в аренду и иные сделки) (Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»);

- не допускать сдачи в аренду площадей общежитий, предназначенных для организации питания, спортивных, культурно-массовых мероприятий, если это приведет к ущемлению условий для самостоятельных занятий и отдыха, а также проведения культурно - воспитательной и спортивно - массовой работы.

4.1.2. Проводить работу по укомплектованию жилых комнат общежития мебелью и инвентарем, согласно Приложению №1.

4.1.3. Устанавливать размер оплаты обучающимися за проживание в общежитии, коммунальные и бытовые услуги с учетом мнения Профкома.

4.1.4. Предоставлять бесплатное право проживания в общежитии обучающимся, имеющим льготы, согласно части 4 статьи 39 Федерального закона РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.5. Выделять в общежитии площади для организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с проживающими.

4.1.6. Обеспечить охрану общежития, учебных корпусов и организацию в них пропускного режима.

4.1.7. Способствовать организации работы студенческого совета общежития с целью создания благоприятных условий для развития студенческого самоуправления.

4.2. Профком принимает на себя обязательства:

4.2.1. Оказывать содействие Администрации при заселении обучающихся в общежитие.

4.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением социально-бытовых условий и санитарных норм проживания в общежитии.

4.2.3. Поддерживать деятельность органов студенческого самоуправления в общежитии.

4.2.4. Проводить смотры-конкурсы на лучшую комнату в общежитии, блок, этаж.

5. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ, ПИТАНИЯ, ДОСУГА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Администрация принимает на себя обязательства:

5.1.1. Способствовать сохранению профиля работы объектов вуза социально-культурного назначения (здравпункта, столовой, базы отдыха, общежития, актового зала, спортивных объектов др.), совершенствовать их материально-техническое оснащение.

5.1.2. Согласовывать с Профкомом режим работы: библиотек, читальных залов, здравпункта, актового зала, спортивных объектов, пунктов общественного питания, других социально значимых подразделений вуза.

5.1.3. Обеспечивать бесперебойную работу в вузе пунктов общественного питания в течение учебного года.

5.1.4. Согласовывать с Профкомом вопросы о предоставлении помещений общежитий, столовой, здравпункта и базы отдыха для нужд иных организаций.

5.1.5. Обеспечивать в учебных корпусах и социальных объектах вуза установленные законодательством Российской Федерации безопасные условия труда, в том числе температурный режим и освещенность.

5.1.6. Осуществлять организацию охраны здоровья обучающихся в соответствии с законодательством РФ.

5.1.7. При наличии финансовых средств выделять средства для организации:

- оздоровления студентов в летний каникулярный период, обучающихся на бюджетной основе, а также для обучающихся на условиях полного возмещения затрат на обучение;

- культурно-массовой, физкультурной и спортивной работы с обучающимися.

5.1.8. Предоставлять по ходатайству Профкома помещения столовой, актового зала, базы отдыха «Буревестник», спортивных залов, спортплощадок, аудиторного фонда, территорию стадиона для проведения студенческих мероприятий.

5.1.9. Оказывать содействие Профкому в предоставлении сведений об обучающихся, имеющих детей, обучающихся - сиротах для оказания им социальной помощи.

5.2. Профком принимает на себя обязательства:

5.2.1. Осуществлять контроль за обеспечением безопасных условий обучения, проживания в общежитиях, а также отдыха обучающихся на базе отдыха «Буревестник».

5.2.2. Оказывать содействие в подготовке базы отдыха к летнему сезону, в

комплектовании обучающимися соответствующих смен отдыха.

5.2.3. Осуществлять общественный контроль за работой пунктов общественного питания, функционирующих в вузе. Проводить мониторинг ассортимента изготавливаемой продукции и ценообразования на неё.

5.2.4. Оказывать содействие в решении вопросов вторичной занятости обучающихся.

5.2.5. Оказывать обучающимся юридическую помощь и необходимые консультации по правовым вопросам, регулирующим процесс обучения, предоставления социальных льгот и гарантий.

5.2.6. Оперативно рассматривать обращения обучающихся, предложения Администрации и принимать соответствующие меры.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Профком:

6.1.1. Выражает, защищает и представляет интересы обучающихся по социально-экономическим вопросам в отношениях с Администрацией и уполномоченными ею лицами, а также в государственных органах власти и органах муниципального самоуправления.

Обязуется присущими профсоюзам методами и средствами содействовать эффективному процессу функционирования вуза в рамках стоящих перед ним задач.

6.1.2. Осуществляет уставную деятельность организации, участвует в разработке Соглашения и контроле за его реализацией, созывает Конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет принятые решения, руководит работой выборных профсоюзных органов (профбюро факультетов) и комиссий, создаваемых Профкомом.

6.2. Администрация:

6.2.1. Признает значимой для вуза деятельность Первичной профсоюзной организации работников и студентов МИВлГУ.

6.2.2. Гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением права профсоюзной организации МИВлГУ и оказывает содействие ее деятельности. Должностные лица вуза за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюзной организации МИВлГУ несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

6.2.3. Предоставляет Профкому в пользование на безвозмездной основе помещение в учебном корпусе №3 МИВлГУ ауд. №266 «А», обеспеченное средствами связи, освещением, отоплением, необходимым оборудованием, уборкой и охраной.

6.2.4. Освобождает членов и делегатов выборных профсоюзных органов (профбюро факультетов, профкома, Конференций, Исполкомов, Советов) от занятий на время их участия в работе соответствующих органов. Основанием для освобождения является служебная записка председателя Профкома или его заместителя на имя заместителя по учебной работе (в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 25, п. 6).

6.3 Стороны договорились, что:

- обучающиеся, входящие в состав выборных профсоюзных органов (профком, профбюро факультетов), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, отчислению из вуза без согласия Профкома;
- бухгалтерия вуза бесплатно удерживает и перечисляет по безналичному расчету членские профсоюзные взносы обучающихся на расчетный счет Профкома в течение 3-х дней со дня начисления соответствующих выплат.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами самостоятельно.

7.2. Не позднее месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения Стороны приступают к переговорам по разработке проекта и заключению нового Соглашения.

7.3. Стороны договорились довести текст Соглашения до сведения студентов, и должностных лиц, разместить на своих сайтах в месячный срок со дня подписания Соглашения.

7.4. При зачислении обучающихся в вуз, Профком знакомит их с настоящим Соглашением, разъясняет его положения, обеспечивает содействие в реализации их прав и гарантий.

7.5. В ходе реализации Соглашения Стороны обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

7.6. Информация о выполнении настоящего Соглашения не реже одного раза в год рассматривается на совместном заседании Администрации и Профкома,

либо на конференции (собрании) и доводится до сведения студентов.

7.7. Соглашение в семидневный срок со дня его подписания направляется Профкомом для уведомительной регистрации.



В этой книге прошнуровано
и пронумеровано
33 (тридцать три) листа
Директор МИВлГУ, профессор,
Н.В. Чайковская
Председатель ППО РиС
О.Е. Фомина — О.Е. Фомина

Изменения и дополнения

к коллективному договору Муромского института (филиала) государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», заключенного на период с 16.05.2017 года по 16.05.2020 года, регистрационный номер № 8606 от 23.05.2017 г.

Стороны от лица работодателя директора института, профессора Н.В. Чайковской и от лица работников председателя профсоюзной организации О.Е. Фоминой внесли следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. В п. 2.1. коллективного договора исключить ссылку на Типовое положение об образовательном учреждении.
2. П.7.1.5. звучит в следующей редакции: «Проводить специальную оценку условий труда в структурных подразделениях Института. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома или членов комиссии по охране труда».
3. П. 7.1.6. звучит в следующей редакции: «В целях обеспечения санитарных и бытовых нужд сотрудников, предотвращения вредного воздействия на здоровье работников существующих условий труда, в соответствии со ст. 22,223 ТК РФ, ст. 25 ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также для обеспечения бытовых и санитарных нужд, выявленных при аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда в соответствии с перечнем и рекомендациями комиссии по аттестации и специальной оценке условий труда в Институте закупать необходимое оборудование и предметы быта, предусмотренные перечнями СНиП 2.09.04-87 п. 2.5.2, иными нормативными актами. Работодатель оплачивает вакцинацию работников Института для предотвращения массовых заболеваний гриппом на основании рекомендаций соответствующих медицинских органов».
4. В п. 8.10. заменена фраза «аттестация рабочих мест» на «проведение специальной оценки условий труда».
5. П 3.2.4. Приложения № 1 к коллективному звучит в следующей редакции: «Предоставлять в полном объеме льготы обучающимся, находящимся на полном государственном обеспечении, предусмотренные Федеральным законом от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
6. П. 4.1.2. Приложения № 1 звучит в следующей редакции: «Проводить работу по укомплектованию жилых комнат общежития мебелью и инвентарем».

Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу с момента их подписания сторонами.

Директор института, профессор

Председатель профсоюзной
организации



Н.В. Чайковская

О.Е. Фомина