

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МУРОМСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВЛАДИМИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ АЛЕКСАНДРА ГРИГОРЬЕВИЧА И НИКОЛАЯ ГРИГОРЬЕВИЧА СТОЛЕТОВЫХ»  
(МИ ВлГУ)**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на период с «10» ноября 2023 г. по «09» ноября 2026 г.**

От работодателя:

Директор МИВлГУ

\_\_\_\_\_ А.Л. Жизняков

«10» ноября 2023 г.

От работников:

Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
работников и студентов МИВлГУ

\_\_\_\_\_ О.Е. Фомина

«10» ноября 2023 г.

Коллективный договор принят на  
конференции представителей трудового  
коллектива и обучающихся  
«10» ноября 2023 г.

Срок действия коллективного договора  
3 года.

Юридический адрес:

602264, г. Муром, Владимирская область, ул. Орловская, дом 23.

тел.: (49234) 7-71-01

Факс: (49234) 7-71-28

E-mail: [Oid@Mivlgu.ru](mailto:Oid@Mivlgu.ru)

Internet: <http://www.Mivlgu.ru>

Муром, 2023

## 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 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 науки и высшего образования 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 – Профсоюзная организация МИ ВлГУ),

- 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 Профсоюзной организации МИ ВлГУ 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 администрации института и или Профсоюзной организацией института и утверждается совместным решением администрации института и Профсоюзной организации МИ ВлГУ с последующим уведомлением трудового коллектива.

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

1.10. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3 лет, совместным решением администрации института и Профсоюзной организации МИ ВлГУ с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с 10 ноября 2023 года и действует до 09 ноября 2026 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 образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, Уставом ВлГУ, нормативно-правовыми документами МИ ВлГУ, а также Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, настоящим коллективным договором.

Если в течение срока действия настоящего коллективного договора происходят изменения федерального законодательства, отраслевых или региональных нормативно-правовых актов в сторону улучшения положения работников по сравнению с условиями настоящего коллективного договора, то применяются соответствующие федеральные, отраслевые или региональные нормативно-правовые акты.

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.

2.2.1. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), могут заключаться как на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

2.2.1.1. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, относящейся к ППС, может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет, а в случае если трудовой договор заключается для выполнения заведомо срочной (временной) работы, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

2.2.2. 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.

2.2.3. 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.

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

2.2.5. 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 приёме 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.

2.2.6. 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. По указанным должностям директор объявляет конкурсный отбор.

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. Рекомендуемые нормы учебной нагрузки определяются локальными нормативно-правовым актом Института, в соответствии с действующим законодательством РФ и с учетом мнения Профсоюзной организации МИ ВлГУ.

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

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.8. 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).

2.8.1. 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).

2.8.2. 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.

2.8.3. 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.

2.9. 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.

2.10. Прекращение трудового договора с работником возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.11. 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.

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.12.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного и социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.12.2. Работникам, впервые поступившим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности ведутся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

#### **3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников 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 по согласованию с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ графики рабочего времени для работников Института.

4.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ Правила внутреннего трудового распорядка МИ ВлГУ.

4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка предоставлять работникам Института по графикам отпусков, утверждаемым

работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ. 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 (по их заявлению) 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 (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

4.8. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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, работнику, осуществляющему уход за членом



семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, 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 в год.

4.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

4.10.1. на один рабочий день: 1 раз в три года – работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно; ежегодно – работники в возрасте 40 лет и старше;

4.10.2. на два рабочих дня в год - работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

## **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 Профсоюзной организацией МИ ВлГУ 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 постановления Правительства РФ и приказы Министерства науки и высшего образования 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.

5.6.1. По заявлению сотрудника расчетный листок направляется на его электронную почту.

5.7. Выплату заработной платы работникам Института осуществлять два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца и 1 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным причинам администрация официально информирует об этом коллектив Института и Профсоюзную организацию МИ ВлГУ с указанием причин.

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным причинам администрация Института официально информирует об этом коллектив и профком Института с указанием причин.

5.9. Работникам, принятым на работу в текущем месяце, заработная плата выплачивается в общие дни выплаты заработной платы пропорционально отработанному времени.

5.10. 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.

5.10.1. 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.

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

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

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

5.13. 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.

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

5.15. 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;

5.16. 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);

- принятие решений о выплатах должно осуществляться по согласованию с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ (принцип прозрачности).

5.15. 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 Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома, либо научными и образовательными организациями высшего образования, обладающими правом самостоятельно присуждать указанные ученые степени, 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. Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами и интернет - ресурсами в образовательных целях.

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

6.1.4. На основании ст.377 ТК РФ работодатель безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организаций,

помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

6.2. Все вопросы изменения структуры Института, его реорганизации, которые могут повлечь сокращение численности и штатов, рассматриваются на ученом совете Института. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюзную организацию МИ ВлГУ 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 20 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 Профсоюзной организации МИ ВлГУ (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 Профсоюзной организации МИ ВлГУ 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;
- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 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.

## **7. Охрана труда и здоровья**

**7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется (ст.214 ТК РФ) создать в МИ ВлГУ безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.**

### **Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Социального Фонда Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального



государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

### **7.2. Работодатель имеет право (ст. 214.2 ТК РФ):**

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

### **7.3. Работник в области охраны труда обязан (ст. 215 ТК РФ):**

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### **7.4. Работник в области охраны труда имеет право на (ст.216 ТК РФ):**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до

устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

#### **7.5. Профсоюзная организация МИ ВлГУ обязуется:**

- осуществлять мероприятия, направленные на оздоровление сотрудников Института, в пределах финансовых возможностей Профсоюзной организации МИ ВлГУ;

- 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 МИ ВлГУ, направлять средства на его удешевление;

- 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. Профсоюзная организация МИ ВлГУ 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 выборного органа Профсоюзной организации МИ ВлГУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель на основании решения Ученого совета вправе предоставить Профсоюзной организации МИ ВлГУ 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 (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзной организации МИ ВлГУ 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 МИ ВлГУ 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, не являющиеся членами Профсоюзной организации МИ ВлГУ, уполномочил Профсоюзную организацию МИ ВлГУ представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзной организации МИ ВлГУ денежные средства из его заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзной организации МИ ВлГУ в день выплаты заработной платы работников и/или стипендии студентов соответственно.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного профсоюзного органа Профсоюзной организации МИ ВлГУ на время их 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 профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

8.10. Председатель Профсоюзной организации МИ ВлГУ и его заместитель включаются в состав Ученого совета, комиссий Института по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и др. Председатели профсоюзных бюро работников факультета и председатели профсоюзных бюро студентов факультета 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 выборным органом Профсоюзной организации МИ ВлГУ рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 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. 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 Профсоюзной организацией МИ ВлГУ одновременно с установлением норм нагрузки на новый учебный год в Институте.

8.14. Работа на выборной должности председателя и заместителя председателя Профсоюзной организации МИ ВлГУ, 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).

8.15. Предоставить председателю выборного органа Первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней (п.10.4.4. Отраслевого соглашения на 2021-2023 гг.)

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 МИ ВлГУ и Профсоюзной организации МИ ВлГУ (Приложение №1).

## **9. Обязательства Профсоюзной организации МИ ВлГУ**

### **9. Профсоюзная организация МИ ВлГУ 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 Профсоюзную организацию МИ ВлГУ представлять их интересы и



перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации МИ ВлГУ.

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 выборного органа Профсоюзной организации МИ ВлГУ (профкома) или по решению председателя Профсоюзной организации МИ ВлГУ).

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.**

### **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 выборного органа Профсоюзной организации МИ ВлГУ (профкома). 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 администрации института и или Профсоюзной организацией института и утверждается совместным решением администрации института и Профсоюзной организации МИ ВлГУ с последующим уведомлением трудового коллектива.

Директор МИВлГУ

\_\_\_\_\_ А.Л. Жизняков

«10» ноября 2023 г.

Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
работников и студентов МИВлГУ

\_\_\_\_\_ О.Е. Фомина

«10» ноября 2023 г.

## **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**

Муром, 2023 г.

## 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 Жизнякова Аркадия Львовича, действующего на основании генеральной доверенности от 12.10.2020 года и коллективом обучающихся на отделении СПО, по программам бакалавриата и магистратуры (далее – обучающиеся), в лице их полномочного представителя – председателя Первичной профсоюзной организации работников и студентов МИ ВлГУ Фоминой Ольги Евгеньевны, действующего на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования, 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», Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Соглашение устанавливает для обучающихся дополнительные права и гарантии и регулирует социально-экономические отношения в Институте 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 Первичную профсоюзную организацию работников и студентов МИ ВлГУ (далее – Профсоюзная организация МИ ВлГУ) органом студенческого самоуправления, представляющим интересы большинства обучающихся института и

являющимся их выборным органом, полномочным представителем защиты прав и интересов коллектива обучающихся.

1.7. Соглашение распространяется на всех обучающихся очной формы обучения Института.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до тех пор, пока Стороны не заключат новое.

1.9. Настоящее Соглашение является неотъемлемым приложением к коллективному договору 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.

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 размещения в электронных средствах информации 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. Профсоюзная организация МИ ВлГУ обязуется вести контроль за выполнением данного Соглашения обеими Сторонами.

1.17. Разногласия, возникающие при коллективных переговорах по заключению Соглашения, споры и конфликты, 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 Профсоюзной организацией МИ ВлГУ:

- Положение о порядке оказания материальной помощи нуждающимся обучающимся МИ ВлГУ;
- Положение о стипендиальном обеспечении обучающихся МИ ВлГУ;
- Положение о студенческом общежитии МИ ВлГУ;
- смета расходов Института на организацию культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы со студентами, на финансирование расходов студенческого общежития;
- приказы по назначению обучающимся стипендий и материальной помощи, других социальных выплат;
- приказы по направлению на летний оздоровительный отдых обучающихся;
- Положение о порядке и основании перевода, отчисления и восстановления обучающихся и предоставление им академических отпусков;
- Приказы о вынесении дисциплинарных взысканий обучающимся;
- Приказы о стоимости проживания в студенческом общежитии;
- Положение об Учебно-воспитательной комиссии;
- иные локальные нормативные акты, связанные с организацией обучения, быта и досуга обучающихся МИ ВлГУ.

**1.19. Стороны определили следующие формы совместного взаимодействия:**

- Участие представителей Профсоюзной организации МИ ВлГУ на заседаниях по обсуждению вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, повышением успеваемости, перевода обучающихся с

платного обучения на бесплатное, улучшением дисциплины, организацией быта, досуга, и других вопросов, затрагивающих интересы обучающихся МИ ВлГУ через работу директората, Ученого совета, через общие собрания, конференции и другие формы деятельности;

- Проведение предварительных консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы обучающихся МИ ВлГУ;

- Осуществление обмена информацией, в том числе решениями государственных органов власти и органов местного самоуправления, непосредственно затрагивающими интересы обучающихся МИ ВлГУ;

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

1.20. Председателям профбюро факультетов предоставлять право участвовать в работе советов факультетов, совещаниях, проводимых администрацией института, 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, 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 обучающихся всеми видами учебных занятий, в том числе количеством экзаменов и зачетов, выносимых на экзаменационную сессию. Учитывать при определении сроков сдачи зачетов и экзаменов мнение выборного органа Профсоюзной организации МИ ВлГУ, представленное в директорат не позднее, чем за 2 недели до составления расписания.

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 актового зала и спортивных объектов Института в рамках учебного времени.

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 меры и решения.

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

2.1.9. Не допускать отчисления обучающихся из Института без согласования с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ, кроме случаев отчислений по собственному желанию, невыполнения договорных условий при оплате за обучение и за академическую неуспеваемость.

2.1.10. Включать Профсоюзную организацию МИ ВлГУ 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 действующему законодательству.

## **2.2. Профсоюзная организация Ми ВлГУ 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 МИ ВлГУ.

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 ВУЗа.

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

### **3. НАЗНАЧЕНИЕ И ВЫПЛАТА СТИПЕНДИЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПОощРЕНИЕ СТУДЕНТОВ**

Размер стипендий, условия и суммы оказания материальной помощи обучающимся определяются Положением о стипендиальном обеспечении обучающихся МИ ВлГУ и Положением об оказании материальной помощи нуждающимся обучающимся МИ ВлГУ.

Для назначения стипендий в Институте создаются и действуют стипендиальные комиссии, в состав которых входят представители Профсоюзной организации МИ ВлГУ.

**3.1. Администрация Института и Профсоюзная организация МИ ВлГУ 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, спортивной деятельности.

**3.2. Администрация Института 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 Профсоюзной организацией МИ ВлГУ (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".

3.2.3. Оказывать по ходатайству Профсоюзной организации МИ ВлГУ, при наличии денежных средств, материальное поощрение обучающимся за успехи в учебе, научной, культурно-массовой, спортивной и общественной работе из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.2.4. Предоставлять в полном объёме 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. Профсоюзная организация МИ ВлГУ 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, имеющих детей, нуждающихся в дорогостоящем лечении.

3.3.3. Выплачивать нуждающимся студентам - членам Профсоюза материальную помощь из средств профсоюзного бюджета, если они не имеют возможность получить её от Института.

## **4. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СТУДЕНТОВ**

**4.1. Администрация Института 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 представителями Профсоюзной организацией МИ ВлГУ проверять готовность общежития к учебному году (Положение о студенческом общежитии МИ ВлГУ);

— заселение/выселение обучающихся в/из общежития производить по согласованию с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ;

— при наличии обучающихся, нуждающихся в жилой площади, не допускать использования не по назначению жилой площади общежитий (сдача в аренду и иные сделки) (Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»);

— не допускать сдачи в аренду площадей общежития, 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 в соответствии с «Положением о студенческом общежитии МИ ВлГУ».

4.1.3. Устанавливать размер оплаты обучающимися за проживание в общежитии, коммунальные и бытовые услуги с учетом мнения Профсоюзной организации МИ ВлГУ.

4.1.4. Предоставлять бесплатное право проживания в общежитии обучающимся, согласно части 6 статьи 39 Федерального закона РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.5. Выделять в общежитиях 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.

4.1.8. Способствовать организации работы студенческих советов факультетов и общежития с целью создания благоприятных условий для развития студенческого самоуправления.

**4.2. Профсоюзная организация МИ ВлГУ принимает на себя обязательства:**

4.2.1. Оказывать содействие Администрации Института 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. Поддерживать деятельность добровольной студенческой дружины Института в общежитии.

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

**5.1. Администрация Института принимает на себя обязательства:**

5.1.1. Способствовать сохранению профиля работы объектов института социально-культурного назначения (здравпункта, столовой, базы отдыха

«Буревестник», общежития, актового зала, спортивных объектов др.), совершенствовать их материально-техническое оснащение.

5.1.2. Согласовывать с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ режим работы: библиотеки, читальных залов, актового зала, спортивных объектов, пунктов общественного питания, других социально значимых подразделений Института.

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

5.1.4. Согласовывать с Профсоюзной организацией МИ ВлГУ вопросы о предоставлении помещений общежития, столовой, спортивных объектов, базы отдыха «Буревестник» для нужд иных организаций.

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

5.1.6. Содействовать обеспечению медицинского обслуживания обучающихся в здравпункте Института.

5.1.7. Выделять средства для организации культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы с обучающимися в соответствии с действующим законодательством

5.1.8. Предоставлять помещение столовой, актового зала, базы отдыха «Буревестник», спортивных залов, спортплощадки, аудиторного фонда, территорию стадиона для проведения студенческих мероприятий.

5.1.9. Оказывать содействие Профсоюзной организации МИ ВлГУ в предоставлении сведений о студентах, имеющих детей, студентах-сиротах, студентах с ОВЗ, для оказания им социальной помощи.

**5.2. Профсоюзная организация МИ ВлГУ принимает на себя обязательства:**

5.2.1. Осуществлять контроль за обеспечением безопасных условий обучения, проживания в общежитии, а также отдыха, оздоровления обучающихся.

5.2.2. Содействовать организации оздоровления обучающихся.

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

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

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

## **6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **6.1. Профсоюзная организация МИ ВлГУ:**

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

Обязуется присущими Профсоюзам методами и средствами содействовать эффективному процессу функционирования Института 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 институтов) и комиссий, создаваемых Профсоюзной организацией МИ ВлГУ.

### **6.2. Администрация Института:**

6.2.1. Признает значимой для Института деятельность Первичной профсоюзной организации работников и студентов МИ ВлГУ.

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

6.2.3. Предоставляет Профсоюзной организации МИ ВлГУ в пользование на безвозмездной основе помещения ауд. 266А в учебном корпусе МИ ВлГУ №3, обеспеченные средствами связи, освещением, отоплением, необходимым оборудованием, уборкой и охраной.

6.2.4. Освобождает членов и делегатов выборных профсоюзных органов (профбюро факультетов, профсоюзного комитета, Конференций) от занятий на

время их участия в работе соответствующих органов. Основанием для освобождения является служебная записка председателя Профсоюзной организации МИ ВлГУ или его заместителя на имя директора Института (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 Института без согласия Профсоюзной организации МИ ВлГУ;

— бухгалтерия Института бесплатно удерживает и перечисляет по безналичному расчету членские профсоюзные взносы студентов на расчетный счет Профсоюзной организации МИ ВлГУ 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. Стороны договорились довести текст Соглашения до сведения обучающихся, и должностных лиц, разместить на сайте Института в разделе «Профсоюзная организация МИ ВлГУ» в семидневный срок со дня подписания Соглашения.

7.3. При зачислении обучающихся в Институт Профсоюзная организация МИ ВлГУ знакомит их с настоящим Соглашением, разъясняет его положения, обеспечивает содействие в реализации их прав и гарантий.

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

7.5. Информация о выполнении настоящего Соглашения не реже одного раза в год рассматривается на совместном заседании Администрации Института и Профсоюзной организации МИ ВлГУ, либо на заседании директората, либо на конференции (собрании) и доводится до сведения обучающихся.

7.6. Соглашение в семидневный срок со дня его подписания направляется администрацией МИ ВлГУ для уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор МИВЛГУ

\_\_\_\_\_ А.Л. Жизняков

От работников:

Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
работников и студентов  
МИВЛГУ

\_\_\_\_\_ О.Е. Фомина

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников**

**Муромского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**





## СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.....	3
II. Порядок и условия оплаты труда работников .....	5
III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	7
IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	8
V. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера...	10
VI. Другие вопросы.....	11
VII. Заключительные положения.....	12
Приложение № 1	
Приложение № 2	
Приложение № 3	
Приложение № 4	
Приложение № 5	
Приложение № 6	
Приложение № 7	
Приложение № 8	
Приложение № 9	
Приложение № 10	
Приложение № 11	
Приложение № 12	
Приложение № 13	
Приложение № 14	
Приложение № 15	
Приложение № 16	

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Муромского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (далее соответственно – Положение; МИ ВлГУ, Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 года № 71 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 года № 63182) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы (зарегистрировано 18 мая 2021 года, регистрационный номер 8/21-23) и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей и Положением по оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МИ ВлГУ за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования. Фонд оплаты труда работников МИ ВлГУ формируется из финансового обеспечения.

3. Положение определяет параметры системы оплаты труда МИ ВлГУ, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, утверждается решением Ученого совета как приложение к коллективному договору с учетом мнения представительного органа работников (Первичная профсоюзная организация работников и студентов МИ ВлГУ) и вводится в действие приказом директора в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МИ ВлГУ, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников МИ ВлГУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом МИ ВлГУ в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7. При определении размеров заработной платы работников МИ ВлГУ система оплаты труда соответствует следующим положениям:

– месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности);

– в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» среднемесячная заработная плата преподавателей и научных сотрудников МИ ВлГУ не должна быть ниже 200 процентов от средней заработной платы во Владимирской области, устанавливаемой Министерством экономического развития РФ путем доведения до бюджетных учреждений сводной информации по уточненному прогнозу среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в региональном разрезе.

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

11. Система оплаты труда работников МИ ВлГУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени работы педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13);

– мнения представительного органа работников (Первичная профсоюзная организация работников и студентов МИ ВлГУ).

12. Размеры окладов работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов работников МИ ВлГУ устанавливаются Положением на основе:

– отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) в соответствии с Перечнями должностей по квалификационным группам работников, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №№ 216н, 217н, 235н, 242н, 247н, 248н, 305н, 342н, 526н и 570н с учетом устанавливаемых Положением тарифных коэффициентов относительно базового размера оплаты труда (Приложения 1-2), размер которого утверждается локальным актом МИ ВлГУ на уровне не ниже минимального размера оплаты труда на очередной год в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– повышающих коэффициентов по должности работников, устанавливаемых институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда на основании дифференциации типовых должностей, учета особых условий допуска к работе, оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено по соответствующей профессии или специальности.

Размеры должностных окладов административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и прочего персонала по ПКГ (уровням) с учетом повышающих коэффициентов по должностям приведены в приложениях к Положению (Приложения 3-13).

13. При наличии в перечнях должностей одноименных наименований с разным уровнем ПКГ и/или квалификационным уровнем установление оклада производится в соответствии с квалификационными разрядами и наличием образования, подтвержденного документально.

14. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений МИ ВлГУ, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

15. С учетом условий труда и норм законодательства работникам МИ ВлГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой IV Положения.

16. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников МИ ВлГУ включает в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. МИ ВлГУ осуществляет индексацию заработной платы по документам Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Индексация производится путём увеличения базового размера оплаты труда на соответствующий процент по решению ученого совета и утверждается приказом директора. Увеличение базовых окладов по всем ПКГ производится от базового размера оплаты труда с учетом тарифных коэффициентов (Приложения 1,2).

На дату введения в действие Положения базовый размер оплаты труда в МИ ВлГУ устанавливается на уровне базового оклада административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и прочего персонала по ПКГ 1-1 (Приложение 2).

17. Время простоя по инициативе работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

18. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, который может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, размер заработной платы сохраняется с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

19. Предусмотренные законодательством и настоящим Положением выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или иными нормативными актами. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням.

20. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам МИ ВлГУ осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (работники МИ ВлГУ не менее 50 процентов рабочего времени должны быть заняты на этих работах);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Кроме перечисленных, в МИ ВлГУ может быть установлена доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

Конкретные виды компенсационных выплат устанавливаются в институте в соответствии с перечнем (Приложение 14).

21. Оплата труда работников МИ ВлГУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам МИ ВлГУ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Доплата за работу в ночное время производится работникам МИ ВлГУ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам МИ ВлГУ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

24. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала производить с учётом всех компенсационных и стимулирующих надбавок к должностному окладу работника в месяце осуществления выплат за исключением компенсационных надбавок, устанавливаемых при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

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

25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки её начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

26. В целях поощрения работников МИ ВлГУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МИ ВлГУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 15);
- надбавки за качество выполняемых работ (Приложение 15);
- премиальные выплаты по итогам работы и за полученные результаты (Приложение 16).

27. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются МИ ВлГУ самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

28. Ежемесячные стимулирующие надбавки за интенсивность труда и результативность работы на очередной учебный или календарный год устанавливаются работникам ежегодно в соответствии с действующим в институте Положением об эффективном контракте.

29. Не допускается установление выплат стимулирующего характера в форме ежемесячных стимулирующих надбавок на срок более одного года. По истечении установленного срока решение о продлении или установлении новых стимулирующих надбавок производится на основании оценки руководителем результатов работы сотрудника за предшествующий отчетный период.

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников МИ ВлГУ устанавливаются с учетом измеримых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

31. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности МИ ВлГУ, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в МИ ВлГУ премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

32. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- директором института в отношении заместителей директора МИ ВлГУ), главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных ему непосредственно;



– по представлению заместителей директора МИ ВлГУ в отношении руководителей структурных подразделений института, в том числе деканов факультетов, главных специалистов и иных работников им подчиненным;

– по представлению руководителей структурных подразделений в отношении остальных работников, занятых в структурных подразделениях института.

33. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании служебной записки заместителя директора МИ ВлГУ или руководителя структурного подразделения с указанием размера и вида выплаты, показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а также периода, на который выплата устанавливается. Служебная записка согласуется с финансово-экономическим отделом МИ ВлГУ с целью подтверждения наличия финансовых средств. Служебная записка подписывается директором (первым заместителем директора) института и передается в отдел кадров или финансово-экономический отдел) для издания приказа.

34. Директор самостоятельно, либо по представлению заместителя директора МИ ВлГУ или руководителя структурного подразделения вправе изменить размер стимулирующей надбавки (премии), либо полностью отменить ее выплату при изменении показателей работы, ухудшения качества выполняемых работ при подтверждении данного обстоятельства документами соответствующих должностных лиц (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

35. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от института причинам, директор института имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета по согласованию с представительным органом работников (Первичная профсоюзная организация работников и студентов МИ ВлГУ).

36. Размер стимулирующих выплат может быть также изменен при переводе работника на другую должность, а также при переводе из одного структурного подразделения института в другое.

37. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально занимаемой доле ставки, отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом МИ ВлГУ (например, положением об эффективном контракте) или коллективным договором может устанавливаться их выплата вышеуказанным категориям работников в полном размере.

## **V. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера**

38. Условия оплаты труда директора МИ ВлГУ определяются трудовым договором и дополнительными соглашениями к трудовому договору, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ и штатным расписанием МИ ВлГУ по согласованию с ректором ВлГУ.

39. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера МИ ВлГУ устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора приказами по институту.

40. Премияльные выплаты по результатам работы директора МИ ВлГУ осуществляется по решению ректора ВлГУ за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

41. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются директору МИ ВлГУ по решению ректора ВлГУ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

42. Директору МИ ВлГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

43. Заместители директора и главный бухгалтер МИ ВлГУ имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

44. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера МИ ВлГУ и среднемесячной заработной платы работников института (без учета заработной платы директора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

## **VI. Другие вопросы**

45. Работникам МИ ВлГУ по решению директора при наличии средств в фонде оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера, в том числе материальная помощь, выплаты к юбилейным датам (50, 60, 70, 80 лет), в связи с получением в период работы в МИ ВлГУ государственных наград Российской Федерации и пр. Выплаты к другим юбилейным датам могут выплачиваться за счет средств приносящей доход деятельности, выделенных в распоряжение института.

46. Организационно-распорядительным документом института, с помощью которого оформляется структура, утверждается штатный состав и численность работников с указанием размера заработной платы в зависимости от занимаемой должности, является штатное расписание.

Штатное расписание работников формируется в соответствии с утвержденной структурой института, в разрезе источников финансирования и категорий персонала.

47. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются ректором ВлГУ. В штатном расписании института указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, выплаты компенсационного характера и другие доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, производимые

работникам, зачисленным на штатные должности.

48. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется путем сопоставления размеров окладов с ПКГ и квалификационными уровнями аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

49. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, институт вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности предусмотренные штатным расписанием, других работников за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, для выполнения конкретной работы на условиях либо срочного трудового договора, либо договора гражданско-правового характера.

## **VII. Заключительные положения**

51. Институт имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

52. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета по согласованию с представительным органом работников (Первичная профсоюзная организация работников и студентов МИ ВлГУ).

53. Настоящее положение может быть отменено по решению Ученого совета института.