

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Чувашский государственный педагогический университет  
им. И. Я. Яковлева



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 гг.

От работодателя:

Исполняющий обязанности ректора  
ФГБОУ ВО «Чувашский государственный  
педагогический университет  
им. И. Я. Яковлева»

*В. Н. Иванов*  
В. Н. Иванов

*12 января*  
2017 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников «Чувашский  
государственный педагогический  
университет им. И. Я. Яковлева»

*Р. М. Таймасова*  
Р. М. Таймасова

*12 января*  
2017 г.



**Рассмотрен**

на конференции работников и обучающихся  
ЧГПУ им. И. Я. Яковлева  
30 августа 2016 г.

**Зарегистрирован**

*Зарегистрировано 24 января 2017 года*

*За № 111*

*Заместитель главы администрации города*

*Чебоксары - руководитель аппарата*



*А. Ю. Мамыгин*  
А. Ю. Мамыгин

Чебоксары – 2017

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем**, Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» (далее - Университет), в лице исполняющего обязанности ректора Иванова Владимира Николаевича (далее – Работодатель) и **Работниками** Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация работников ЧГПУ им. И. Я. Яковлева Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице профсоюзного комитета, представляемого председателем Таймасовой Раузой Мавлетовной (далее - Профком) с целью реализации договорной формы регулирования социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства для обеспечения стабильной и эффективной работы университета.

Полномочность представителей Работодателя и Работников подтверждена их уставными документами, протоколом от 03 декабря 2015 г.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Уставом университета.

Стороны признают действие в университете Отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 гг., основанного на принципах социального партнерства и направленного на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим в договорном порядке социально-трудовые отношения в университете между работодателем и работниками по вопросам, не имеющим решения в законодательстве, или имеющим решения, но в условиях университета, требующим их уточнения. Работникам могут быть предоставлены условия труда и гарантии, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников университета, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников университета при приеме на работу (до подписания трудового договора).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем университета.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва конференции работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.12. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трёх лет.

За три месяца до истечения установленного срока представители сторон начинают коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет. Продление действия коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом ректора университета создается комиссия из равного числа представителей сторон на срок действия договора (далее Комиссия).

Проверку выполнения Коллективного договора Комиссия проводит один раз в год. Итоги выполнения коллективного договора по материалам Комиссии обсуждаются на совместном заседании ректората и профкома и доводятся до сведения Ученого совета, работников или выносятся на Конференцию.

Профбюро подразделений, работники университета имеют право при выявлении нарушений положений Коллективного договора обращаться в профком или Комиссию.

Профком вправе направить Работодателю представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается ею в семидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения профкома.

1.15. Работодатель учитывает мнение профкома при разработке приказов, положений, инструкций, подготовке мероприятий по вопросам установления условий и норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы (ст.ст. 371, 372 ТК РФ).

Работодатель принимает по согласованию с профкомом следующие документы:

**Правила** внутреннего трудового распорядка;

**Положение** об эффективном контракте с работниками;

**Положение** о проведении конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава;

**Положение** о сроках проведения аттестации работников;

**Положение** об оплате труда;

**Положение** о системе поощрения работников, распределении стимулирующих выплат преподавателям и сотрудникам кафедр по итогам первого полугодия и по итогам года;

**Порядок** стимулирующих выплат и оплаты за дополнительный объем работы работникам университета по категории «Руководитель»;

**Порядок** премирования работников производственных подразделений университета;

**Положение** о приоритетах при расходовании бюджетных и внебюджетных средств;

**Положение** о единовременной помощи членам профсоюзной организации из профсоюзного бюджета;

**Соглашение** по охране труда на 2017 г.;

**Перечень** профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение, и норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

**Перечень** профессий, дающих право на получение смывающих и обезжиривающих средств, условия их выдачи;

**Перечень** профессий и видов работ, к которым предъявляются повышенные требования по охране труда;

**Рекомендуемое время** пребывания на рабочих местах при температурах воздуха ниже и выше допустимых величин;

**Состав аптечки** первой медицинской помощи;

**Положение** о социальной поддержке и статей расходов на социальную сферу;

**Положение** о поощрениях работников ФГБОУ ВО «ЧГПУ им. И. Я. Яковлева».

1.16. Условия коллективного договора не могут ухудшать правовое положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства Российской Федерации. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей

положение университета по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России. В случае изменения законодательства РФ в части ухудшающей положение университета по сравнению с условиями коллективного договора, действуют нормы настоящего коллективного договора.

1.17. Подписанный сторонами коллективный договор и приложения в семидневный срок направляются ректором университета в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а затем для осуществления процедуры ведомственной регистрации – в Центральный Совет профсоюза образования и науки Российской Федерации.

1.18. Коллективный договор обязателен для соблюдения всеми должностными лицами и работниками Университета.

При возникновении споров с Работодателем, связанных с применением положений коллективного договора, работники университета вправе обратиться в Профком для их разрешения в оперативном порядке. Если спор не будет разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.19. Положения коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

## **Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовой договор с работниками университета заключается в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срок трудового договора при избрании по конкурсу представлено в Положении о проведении конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава и в Положении внутреннего трудового распорядка работников.

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, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и локального нормативного акта университета.

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

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

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной Правительством Российской Федерации (Приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого Соглашения, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов университета.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.5.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора - требование ст. 68 ТК РФ) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка университета, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их

трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

2.5.3. Включать в трудовой договор условия, указанные в статьях 57, 333 ТК РФ. При этом обеспечивать конкретизацию его трудовых (должностных) обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также мер социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.4 Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

2.5.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение,

преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение:

20 и более человек от общего числа работников в течение 30 дней

60 и более человек от общего числа работников в течение 60 дней

100 и более человек от общего числа работников в течение 90 дней.

2.5.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой эффективностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной эффективности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (менее 2 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет (не достигшие пенсионного возраста);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.5.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 2 часов в неделю), по согласованию с руководителем в течение двух месяцев.

2.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и 6 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. Выплачивать выходное пособие работнику в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения с ним трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.8. Процедура расторжения трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом образовательной организации высшего образования.

2.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его



по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

### **Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ОПЛАТА ТРУДА И ГАРАНТИИ**

#### **Стороны договорились:**

3.1. Система оплаты труда работников университета устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

3.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к настоящему коллективному договору.

3.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников университета регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании университета;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

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

3.3. При разработке и утверждении в университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются основные принципы, определенные в Отраслевом соглашении (п.5.3).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, 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 установлении 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 Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

3.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Конкретные размеры доплат установлены в Положении об оплате труда, являющимся приложением № к настоящему коллективному договору.

По результатам специальной оценки условий труда работникам предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.9. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

3.10. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохранять заработную плату в полном размере.

3.12. При увольнении работника по его инициативе в связи с выходом на пенсию выходное пособие до пятикратного размера МРОТ при условии добросовестной и непрерывной работы в университете не менее двадцати лет выплачивается при наличии средств и по решению соответствующей комиссии.

3.13. Работники университета имеют право работать на условиях внутреннего совместительства, получать надбавки и доплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии и единовременные выплаты, как из бюджетных, так и внебюджетных средств университета.

3.14. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда, распределение внебюджетных средств размещаются на сайте университета.

3.15. Выплата заработной платы производится в следующие дни: 20 числа

текущего месяца (аванс) и 5 числа следующего месяца (зарплата). Стипендия докторантам выплачивается 1 раз в месяц до 30 числа текущего месяца. При этом денежные средства перечисляются на указанный работником счет в банке.

**Работодатель обязуется:**

3.16. Доводить до сведения работников, в том числе через газету «Педвузовец», внутреннюю электронную почту и информационный сайт Университета, информацию:

- о принимаемых решениях Ученого Совета университета, касающихся работников университета, не позднее чем через 7 дней после их принятия,

- о новых законодательных актах и решениях Министерства образования и науки Российской Федерации, касающихся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее чем через 15 дней после их поступления в университет.

3.17. Ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям университета, обеспечиваемых направлений подготовки с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников принимается локальный нормативный акт университета, где устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601).

В случае внесения изменений в указанный локальный нормативный акт, то работники об этом должны быть уведомлены не позднее двух месяцев до введения новых норм по учебной нагрузке (ст.74 ТК РФ).

Учебная работа, выполняемая преподавателями сверх указанного объема, осуществляется за дополнительную плату.

3.18. При составлении расписания стремиться к тому, чтобы непрерывная учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку, не превышала шести часов в день (лекции, практические, лабораторные или семинарские занятия). При составлении расписания стремиться к тому, чтобы окна между занятиями не превышали двух академических часов.

3.19. Учитывать мнение профкома при разработке положений и мероприятий по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.20. Периодически (один раз в год) информировать Работников и Профком об источниках и размерах внебюджетных доходов и расходов Университета.

3.21. Материально поощрять работников, публикующих свои статьи в ведущих научных журналах:

- входящих в перечень ведущих рецензируемых научных изданий, включённых Высшей аттестационной комиссией России в список изданий, рекомендуемых для опубликования основных научных результатов диссертаций на соискание ученых степеней,

- входящих в базы индексации научной информации Scopus, Web of Science,

Chemical Abstracts, PubMed (Положение об эффективном контракте для профессорско-преподавательского состава).

3.22. Оказывать поддержку работникам университета в случае, когда их дети зачислены в университет (ЧГПУ им. И.Я. Яковлева) по дневной форме обучения на платной основе с возмещением затрат до 20 % по решению Ученого Совета.

3.23. Выдавать каждому работнику накануне дня выплаты заработной платы расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, произведенных начислениях и удержаниях.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, профессии условий труда и других факторов.

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

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Привлечение Работников к работе в выходные дни в исключительных случаях (во время экзаменационной сессии, при проведении учебных занятий с заочниками и дней открытых дверей в университете и др.) осуществляется приказом, с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома (основание – ст. 113 ТК РФ) и оплатой не менее, чем в двойном размере в соответствии с нормами ст. 153 ТК РФ.

По заявлению 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 (ст. 153 ТК РФ).

4.5. Женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного (до 10 лет) возраста, устанавливать по их заявлениям гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы или обеденного перерыва) без изменения продолжительности рабочей недели и ущерба для учебного процесса. Гибкий график устанавливается приказом ректора или иным уполномоченным лицом при наличии веских причин его установления.

Не планировать, по возможности, женщинам-преподавателям и женщинам-сотрудницам занятия в вечернее время после 20 часов. Женщинам-преподавателям, имеющим детей дошкольного возраста, не планировать занятия по субботам (основание: личное заявление с визой заведующего кафедрой).

4.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.8. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе непрерывно проработавшим в университете шесть месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, приведен в Приложении к настоящему коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.10. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Работодатель предоставляет по личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

4.12. Ветеранам боевых действий, из числа лиц, указанных в подпунктах 1-4 пункта 1 ст. 3 и ст. 16 ФЗ РФ «О ветеранах», предоставлять по заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году в удобное для них время.

4.13. Работодатель предоставляет работникам по их заявлению и подтверждающим документам в счет ежегодного отпуска в случаях:

- собственной свадьбы – 1 день,
- на свадьбу детей – 1 день,
- женщинам, дети которых идут 1 сентября в 1-3 классы – 1 день,
- смерти близких родственников – 3 дня.

## **РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Выделять средства:

- на поощрение работников, достигших пенсионного возраста (55 лет женщины, 60 лет мужчины), при достижении работником юбилейных дат, для оказания работникам материальной помощи.

5.1.3. В срок не более двух недель рассматривать заявления работников университета о предоставлении материальной помощи.

5.2. На период прохождения периодических медицинских осмотров за работниками сохраняется полная заработная плата.

5.3. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и в создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо университета и другие достижения в работе в университете применяются следующие виды поощрения:

- Выдача премии;
- Занесение на Доску почета;
- Благодарность Университета;
- Почетная грамота Университета;
- Занесение в Книгу почета;
- Представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

В университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений.

5.4. Основные приказы, касающиеся социально-экономических вопросов, помещать на внутреннем информационном сайте университета.

5.5 С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.6. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.7. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), полную заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.



5.8. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с законодательством РФ.

5.9. Предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня при направлении на обучение работодателем.

#### **5.10. Университет обязуется:**

5.10.1. Ежегодно выделять часть внебюджетных средств на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы среди работников, на приобретение Новогодних подарков для их детей, а также на организацию для работников университета спортивных мероприятий, экскурсий и поездок в музеи и театры в соответствии со сметами мероприятий.

Размер выделяемых средств устанавливается работодателем самостоятельно и при наличии чистой прибыли.

5.10.2. Выделять по возможности автотранспорт для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками университета.

5.10.3. Предоставлять по возможности грузовой автотранспорт работникам Университета для личных нужд за плату и оказывать содействие при проведении ими ритуальных мероприятий. Выделять транспортные средства на похороны работников университета и их близких родственников. Материальная помощь выделяется семьям на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавшим в университете более 20 лет, в размере 50 % от МРОТ. Университет выражает соболезнование по поводу смерти самого работника или работника, ушедшего на пенсию из университета.

5.10.4. Предоставлять приоритетно для работника за оплату залы столовой университета для проведения семейных торжественных мероприятий.

5.10.5. Ежегодно разрабатывать с участием Профкома Программу социальной поддержки работников Университета, включающую условия отдыха работников на базе отдыха, посещения бассейна и тренажерного зала Университета, оздоровления в санатории-профилактории «Мечта» и другие вопросы. Работники Университета вправе использовать данные объекты на льготных условиях.

5.10.6. Предоставлять путевки в санаторий-профилакторий «Мечта» работникам университета один раз в три года на льготных условиях при финансовых возможностях и по решению Ученого Совета:

– работникам, имеющим стаж работы в университете, более 15 лет предоставляется скидка на путевку в размере 30% от стоимости;

– работникам, имеющим стаж работы в университете, более 10 лет предоставляется скидка на путевку в размере 20% от стоимости;

– работникам, имеющим стаж работы в университете, более 5 лет предоставляется скидка на путевку в размере 10% от стоимости;

Программа социальной поддержки работников университета включает организацию летнего отдыха детей работников (до 14 лет) по льготной цене.

5.10.7. Периодические медицинские осмотры работников университета осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и за счет средств работодателя.

5.10.8. Оказывать по возможности материальную и организационную помощь совету ветеранов университета.

5.10.9. При рождении ребенка выплачивать по возможности из внебюджетных средств одному из родителей единовременную материальную помощь до 4000 рублей.

5.10.10. При наличии средств участвовать в затратах на защиту кандидатских и докторских диссертаций Работниками вуза.

Выплачивать единовременное вознаграждение работникам, защитившим докторские диссертации. Размер вознаграждения устанавливается соискателю на момент принятия решения ВАК о присуждении ученой степени доктора наук в размере 2 МРОТ.

5.10.11. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 5 МРОТ работникам за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях утраты работниками трудоспособности, не позволяющей им выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

5.10.12. Совершенствовать систему общественного питания в Университете в соответствии с современными требованиями к предприятиям общественного питания.

### **5.15. Университет и профком обязуются:**

5.15.1. По возможности предоставлять работникам койко-место в общежитии на определенный срок.

5.15.2. Ежегодно формировать пакет социальных программ и определять принципы расходования средств на социальные нужды работников в пределах средств Работодателя, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий период и средств профкома (для членов профсоюза) по следующим приоритетным направлениям:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе университета;

- улучшение условий и безопасности труда и учебы;

- санаторно-курортное, санаторно-профилактическое лечение и оздоровление работников и членов их семей;

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда, ветеранов профсоюзного движения и университета. Ветеранами университета признаются лица, непрерывно проработавшие в университете 25 лет и более лет;

- организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Работодатель ежегодно выделяет на эти цели бюджетные и внебюджетные средства университета в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.15.3. Совместно утверждать принципы оказания материальной помощи работникам, совместно разрабатывать приказы, касающиеся социальной защищенности работников.

5.15.4. Проводить за счет средств университета с поддержкой профкома совместные мероприятия по созданию условий для отдыха работников и членов их семей, а также для членов профсоюза.

5.15.5. Содействовать в получении работниками университета званий и наград Правительства Российской Федерации, Чувашской Республики, г. Чебоксары, а также звания «Ветеран труда».

#### **5.16. Профком обязуется:**

5.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка оплаты и нормирования труда, за своевременностью ввода гарантируемого государством минимума оплаты труда, системы стимулирующих и компенсационных выплат, предоставления льгот и гарантий работникам университета.

5.16.2. Рассматривать жалобы и обращения членов профсоюза по поводу оплаты и нормирования труда и в обоснованных случаях обращаться к Работодателю с предложениями по устранению нарушений порядка оплаты и нормирования труда в подразделениях и в университете в целом.

5.16.3. Членам профсоюза, согласно Положению выплачивать из средств профсоюзного бюджета поощрения при юбилейных датах, материальную помощь при рождении ребенка и тяжелой жизненной финансовой ситуации (смерть близких, болезнь и т.д.).

5.16.4. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет профкома.

5.16.5. Предусматривать в смете профкома для членов профсоюза средства на организацию спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в университете;

5.16.6. Организовывать экскурсионные поездки для работников членов профсоюза университета и членов их семей с частичной финансовой поддержкой из средств профсоюзного бюджета.

### **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель признает, что охрана труда работников является важнейшим условием развития Университета. С этой целью работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

- ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора, с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;

- своевременно обеспечивать работников медицинскими аптечками, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, ежегодный медицинский осмотр работников и обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- предоставлять беременным женщинам освобождение от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.2. Проводить своевременное и качественное обучение и инструктаж по охране труда с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками, обучающимися, проходящими учебно-производственную практику в структурных подразделениях Университета, при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями. Для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала проводить инструктирование и проверку знаний по охране труда перед началом учебного года и следующего семестра.

6.3. Обеспечивать соблюдение работниками Университета требований, правил и инструкций по охране труда и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Обеспечивать за счет собственных средств наличие и ведение в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов регистрации инструктажей (вводного и на рабочем месте) в отношении работников университета.

6.5. Обеспечивать разработку, пересмотр и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место, на каждую профессию и вид работ по согласованию с профкомом.

6.6. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников по фактическим расходам в размере не менее 0,2% в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

6.7. Организовать в структурных подразделениях Университета проведение специальной оценки условий труда в соответствии с утвержденным планом-графиком по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

6.8. Эффективно использовать средства, предназначенные для капитального и

текущего ремонта производственных помещений университета и общежитий, принимать меры для привлечения на эти цели дополнительных источников финансирования.

6.9. Поддерживать в соответствии с санитарными нормами и регулярно контролировать тепловой режим, водоснабжение и освещение в учебных корпусах и общежитиях. В случаях несоответствия температурного режима (ниже +15 градусов):

В учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

В помещениях кафедр, отделов, лабораторий сокращать продолжительность рабочего дня для работников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

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

6.11. Профсоюзная организация обязуется:

6.11. Осуществлять постоянный контроль за условиями труда работников.

6.11.1. Участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

6.11.2. Заслушивать на заседаниях профкома результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и безопасности.

6.11.3. Производить анализ состояния аудиторного фонда, готовить предложения по его расширению, рациональному использованию, обеспечению оборудованием, мебелью, проведению текущего ремонта и улучшению санитарного состояния. Осуществлять контроль за качеством ремонта с учетом оценки подразделений.

6.11.4. Участвовать в работе комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности производственных помещений университета и общежитий к началу учебного года.

6.11.5. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

6.12.6. Работники обязуются:

6.12.7. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.12.8. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

## **Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА**

7.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации в лице

профкома строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом университета, настоящим коллективным договором.

7.3. Профком представляет и защищает права и интересы работников университета членов профсоюза при возникновении разногласий с работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и действии коллективного договора профком представляет и защищает интересы всех работников университета в установленном порядке.

7.4. Работодатель обязуется сохранять действующий порядок безналичного ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

7.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% заработной платы, но не более 1500 рублей в месяц.

7.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы сохранением заработной платы.

Оплачивать командировочные расходы членам профкома в случаях, когда командировки связаны с выполнением настоящего договора.

7.7. Работодатель обязуется не освобождать председателю, членам профкома и председателям профбюро структурных подразделений, работающих на должностях профессорско-преподавательского состава, снижать учебную нагрузку на 30 часов в год по предоставлению профкома работников.

7.8. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации университета, способствовать ее деятельности, согласовывать с профкомом решения и документы, касающиеся:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- установления системы оплаты труда и положений о стимулировании и премировании;
- форм материального и морального поощрения;
- привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- введения, замены и пересмотра норм труда;

- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;

- утверждения инструкций по охране труда.

7.9. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие в университете локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений с последующим утверждением их Ученым советом университета или конференцией работников университета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.10. Работодатель включает профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников университета.

7.11. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома (ст. 372, 373 ТК РФ).

7.12. С учетом мнения профкома производится:

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- об установлении различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);

- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденное результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- б) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/ или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

7.13. С учетом мнения профкома производится увольнение членов профбюро в период осуществления своих полномочий.

7.14. Работодатель предоставляет Профкому:

- в безвозмездное пользование отдельное помещение;

- услуги телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику;

- транспортные средства по заявке профсоюзной организации;

- услуги множительной техники;

- возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети Интернет и пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности работников университета, на страничке профкома официального сайта университета;

- в бесплатное пользование, находящиеся на балансе университета спортивные и оздоровительные объекты, необходимые для организации отдыха, туризма, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.28 ТК РФ).

7.15. Работодатель осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимают профком и профбюро;

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

7.16. Работодатель способствует приему в члены Профсоюза лиц, принимаемых на работу в университет.



7.17. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профкома, а председатель профкома и его заместители без согласия Чувашской республиканской организации Профсоюза работников образования и науки РФ.

7.18. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения с учетом мнения профкома, а председателя профкома только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа – Чувашской республиканской организации Профсоюза работников образования и науки РФ.

7.19. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности университета и принимает во внимание при установлении стимулирующих выплат, поощрении работников, при аттестации, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.20. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность профкома Университета.

7.21. Работодатель предоставляет профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.22. Профсоюзная организация работников Университета:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников университета - членов профсоюза, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

- оказывает членам Профсоюза и профбюро помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- содействует в проведении специальной оценки условий труда работников;
- обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических, научно-педагогических работников, состоящих в штате университета.

7.23. Работодатель способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления университетом (Ученый, Попечительский, Наблюдательный, Управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава университета, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

7.24 Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в печатных изданиях, на официальном сайте в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Действие договора распространяется на всех работников университета, в том числе на работников территориально обособленных структурных подразделений университета, а также на штатных работников профсоюзного комитета университета.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), а также направление проектов нормативных правовых актов в профком для учета мнения. Если предусмотрено ТК РФ.

При нарушении данного пункта договора работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию профкома университета.

8.3. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений решаются совместно работодателем и профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

8.4. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.5. На основании решения конференции научно-педагогических работников,

представителей других категорий работников университета стороны утверждают представителей от работников в комиссию по трудовым спорам.

8.6. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего договора в случае, если они противоречат нормам законодательства Российской Федерации.

8.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета.

8.9. Если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, то стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

8.10. В случае возникновения разногласий при принятии Коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, а также при исполнении условий Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации для разрешения коллективного трудового спора.

8.12. В месячный срок после заключения настоящего Коллективного договора работодатель доводит его содержание до сведения всех работников университета, а также всех вновь принимаемых на работу работников.

Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

8.13. Работодатель и работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством Российской Федерации.

8.14. Работодатель и Профсоюзная организация стремятся к развитию и решению социальных проблем на условиях сотрудничества и социального партнерства.

8.15. К настоящему Коллективному договору предусмотрены приложения, утвержденные в установленном порядке.

От работодателя:

Исполняющий обязанности ректора  
ФГБОУ ВО «Чувашский государственный  
педагогический университет  
им. И. Я. Яковлева»

В. Н. Иванов

12 января 2017 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников «Чувашский  
государственный педагогический  
университет им. И. Я. Яковлева»

Р. М. Таймасова

12 января 2017 г.



## Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева.
2. Положение об эффективном контракте с работниками ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
3. Положение о проведении конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава.
4. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников.
5. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева».
6. Положение о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева».
7. Положение о поощрениях работников.
8. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем.
9. Положение о порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации работников ЧГПУ им. И. Я. Яковлева Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
10. Соглашение по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» (ЧГПУ им. И. Я. Яковлева) на 2017 год.
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение, и норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева».
12. Перечень профессий, дающих право на получение смывающих и обезжиривающих средств, условия их выдачи.
13. Перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности в ФГБОУ ВО ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
14. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин.
15. Состав аптечки первой медицинской помощи.