

федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2025-2027 годы**

Воронеж 2024 г.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
(Минтруд ВО)

ул. Генерала Лисюкова, 7, г. Воронеж, 394077, тел./факс (473) 212-70-67/(473) 273-29-87
e-mail: slzan@govrn.ru, <https://www.slzan.govrn.ru>

24.01.2025 № 84-11/268
На № 84/02-12/131 от 24.01.2025

ФГБОУ ВС «Воронежский
государственный университет
инженерных технологий»

profkom@vsuet.ru

Первичная профсоюзная
организация
ФГБОУ ВС «Воронежский
государственный университет
инженерных технологий»

post@vsuet.ru

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор ФГБОУ ВС «Воронежский государственный университет инженерных технологий» на 2025 – 2027 годы зарегистрирован 24.01.2025.

Регистрационный номер **113 к.**

Вместе с тем, в определении критериев массового высвобождения работников (п. 3.23 договора) необходимо руководствоваться п. 2.43 Трёхстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2025 годы.

При оплате работы в выходной и нерабочий праздничный день (п. 5.11), кроме положений ст. 153 ТК РФ, также необходимо учитывать Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П, в соответствии с которым эта оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Первый заместитель министра

В.В. Шамарин

Каверина Ольга Сергеевна
(473) 212-70-71

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежский государственный университет инженерных технологий» и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников и обучающихся с определением дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет инженерных технологий» (далее – Университет, ВГУИТ, Работодатель) в лице исполняющего обязанности ректора Университета Репникова Николая Ивановича;

- работники Университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников ВГУИТ (далее – Профсоюз) в лице председателя профсоюзной организации Струкова Геннадия Николаевича.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021, Уставом Университета.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Работодатель признает Профсоюз как единственный выборный орган, уполномоченный работниками Университета представлять их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, на участие в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Университета, создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров

работников с Работодателем.

1.6. Профсоюз представляет и отстаивает интересы трудового коллектива Университета перед федеральными органами исполнительной власти, перед администрацией города и области.

1.7. Взаимоотношения между работниками, профсоюзной организацией и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

1.8. В Университете запрещается принудительный труд и дискриминация, то есть выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), ограничение в трудовых правах и свободах или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.9. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.9.1. участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнением;

1.9.2. проведение взаимных консультаций, предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и локальных нормативных актах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников;

1.9.3. представление в Профсоюз, в случаях, предусмотренных законодательством, проектов локальных нормативных актов затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза;

1.9.4. установление или изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Университете, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять по согласованию с Профсоюзом.

1.10. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения авторитета Университета и социально-экономического развития его коллектива.

1.11. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на весь коллектив Университета, в том числе коллектив представительств ВГУИТ.

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

1.13. Председатель Профсоюза ежегодно докладывает о

промежуточных результатах выполнения настоящего Коллективного договора на заседании конференции работников и обучающихся Университета или на расширенном заседании ученого совета Университета, проводимом перед началом учебного года.

Отчет об исполнении Коллективного договора рассматривается и утверждается конференцией работников и обучающихся Университета в конце календарного года, предшествующего вступлению в силу нового Коллективного договора.

1.14. Коллективный договор вступает в силу 01.01.2025 года и действует до 31.12.2027 года.

По соглашению сторон действие настоящего Коллективного договора дополнительным соглашением может быть продлено на срок не более трех лет путем подписания дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору.

1.15. Коллективный договор, подписанный сторонами, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.16. Стороны договорились, что текст Коллективного договора (изменений к нему) должен быть доведен Университетом до сведения коллектива в течение 7 дней после его (их) подписания.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с ректором Университета. В случае реорганизации Университета его права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

2.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;

2.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.1.7. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

2.1.9. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.1.11. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

2.1.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники Университета, обеспечивая выполнение задач, сформулированных в Уставе Университета, Программе развития Университета, реализацию миссии и политики руководства Университета в области качества, обязуются:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также должностными инструкциями;

2.2.2. соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка Университета, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные нормативные акты Университета;

2.2.3. своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;

2.2.4. признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

2.2.5. не разглашать конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию Университета, полученную в связи с выполнением своих должностных обязанностей или случайным путем;

2.2.6. руководствоваться в работе и исполнять Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

2.2.7. разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.8. бережно относиться к имуществу Университета, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

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

2.2.10. извещать непосредственного руководителя о невозможности присутствовать на работе по причине временной нетрудоспособности не

позднее даты освобождения от работы медицинской организацией;

2.2.11. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, а равно от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

2.2.12. соблюдать пропускной и внутри объектовый режимы в Университете, не допускать несанкционированный доступ в помещения Университета и к имуществу Университета;

2.2.13. незамедлительно уведомлять Работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

2.2.14. сообщать обо всех изменениях своих персональных данных в управление кадров для внесения этих изменений в личное дело работника;

2.2.15. содействовать установлению благоприятного морально-психологического климата в структурных подразделениях Университета и в Университете в целом, поддерживать положительную деловую репутацию Университета, не допускать действий и проявлений, порочащих Университет;

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

2.2.17. педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного процесса, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативность, творческие способности, патриотическую и гражданскую позицию, содействовать становлению у них мировоззрения на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.3.2. вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;

2.3.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.5. требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Университета;

2.3.6. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.3.7. принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

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

2.4.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем оформляются трудовым договором и регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета и настоящим Коллективным договором.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Университета, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и иными нормативными правовыми и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. В Университете для различных категорий работников утверждаются типовые формы трудовых договоров.

3.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у Работодателя, другой – у работника.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и Работодателем в письменной форме.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) управление кадров Университета осуществляет ознакомление работника под подпись с Уставом ВГУИТ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.9. Трудовые договоры в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.10. Заключению трудового договора на замещение должности научного работника и педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Условия и процедура проведения конкурса определены в Положении о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и Порядке организации и проведения конкурса на замещение должностей научных сотрудников ВГУИТ.

3.11. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом и локальными нормативными актами Университета.

3.12. Срок трудового договора у работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

3.13. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

Если конкурс на замещение должностей научных работников проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших (получившего) финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, при этом претендент на такие должности был указан в качестве исполнителя в конкурсной заявке, то результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующих должностей.

3.14. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.15. Порядок взаимодействия Работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, устанавливается положениями трудового договора.

3.16. Трудовой договор с дистанционным работником, помимо иных оснований, предусмотренных трудовым законодательством, может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса Работодателя.

3.17. В соответствии с ТК РФ в условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации

или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

На основании заявления работника и копии повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление о заключении с работником контракта о прохождении военной службы издается приказ о приостановлении действия трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

3.19. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.20. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.21. При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон работнику может устанавливаться и выплачиваться дополнительная компенсация в размере, определенном по соглашению между работником и Работодателем.

3.22. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, работников Университета, нарушения правовых гарантий работников.

3.23. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу (Профсоюзу) и представить ему проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что применительно к Университету высвобождение является массовым, если сокращается:

20 и более работников в течение 30 календарных дней;

60 и более работников в течение 60 дней;

100 и более работников в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней, если общая численность занятых в Воронежской области составляет менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

3.24. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в Университете;
- супруги, дети, родители военнослужащих либо граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, принимающих участие в специальной военной операции;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- молодые специалисты, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу и научные работники, имеющие стаж менее одного года;
- родители, имеющие трех и более несовершеннолетних детей.

3.25. Работодатель и Профсоюз могут проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, переквалификацию и т.д. высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.26. Профсоюз обеспечивает регулярную работу по оказанию бесплатной юридической консультации для работников Университета по вопросам, вытекающим из трудовых отношений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда в Университете устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, иными локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и другими актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющую образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- достигнутого уровня оплаты труда по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных);
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников, устанавливаемых Коллективным договором;
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка;
- мнения Профсоюза.

4.3. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

4.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение государственного задания, целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Университет в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.6. Заработная плата работников ВГУИТ устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников университета и условиями трудового договора. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца – 23 числа, за вторую половину месяца – 8 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата может перечисляться по личному заявлению работника на указанный работником счет в банке.

4.7. Категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся выплаты компенсационного характера. Компенсационные выплаты, связанные с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом ректора в размере до 24 процентов к должностному окладу на основании результатов специальной оценки условий труда на календарный год. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты за неблагоприятные условия труда, установлен в Приложении № 3 к Коллективному договору. Указанный перечень актуализируется в соответствии с проводимой специальной оценкой условий труда.

4.8. Совершенствование системы стимулирующих выплат осуществляется исходя из необходимости сочетания повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ). В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» установлены целевые показатели отношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по региону. Достижение показателей осуществляется по соответствующей категории работников в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

4.9. Заработная плата работников Университета (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Система нормирования труда определяется в Университете с учетом мнения Профсоюза и устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением о системе нормирования труда работников университета на основе типовых норм труда для однородных работ, включая нормы времени, нормы численности, типовые (рекомендуемые) штатные

нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюза.

4.12. Учебная нагрузка педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхнего предела, устанавливаемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.13. Оплата труда педагогических работников факультета среднего профессионального образования осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников, а также в других случаях, если по обеим должностям совпадают профили работы (деятельности).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Университете определяется действующими Правилами внутреннего трудового распорядка ВГУИТ, утвержденными ректором с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для иных категорий работников общая продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии со ст. 94 ТК РФ.

5.3. Всем работникам Университета предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день: воскресенье.

5.4. Продолжительность рабочего времени работников из числа профессорско-преподавательского состава (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) составляет 6 часов в день при шестидневной рабочей неделе.

Устанавливаемые локальными нормативными актами Университета верхние пределы учебной нагрузки, выполняемой на одну ставку, дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава при реализации образовательных программ высшего образования, не должны превышать 900 часов в учебном году.

По образовательным программам среднего профессионального образования норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателя за ставку

заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.5. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с образовательным процессом, заведующий кафедрой вправе перераспределять нагрузку между профессорско-преподавательским составом кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры.

5.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

5.7. Режим работы лиц из числа профессорско-преподавательского состава регулируется расписанием учебных занятий и индивидуальными планами работы преподавателей, включающими учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую и иные виды деятельности.

5.8. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

5.9. Заведующим кафедрами (руководителям структурных подразделений) разрешается разработка гибких графиков работы учебно-вспомогательного персонала с учетом особенностей учебного процесса (со смещением начала рабочего дня, с двумя выходными днями и т.д.) с последующим согласованием с проректором, курирующим соответствующую деятельность.

5.10. Женщинам, имеющим детей дошкольного и младшего школьного (до 10 лет) возраста, по их заявлению может устанавливаться 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 при наличии веских причин его установления.

5.11. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях (во время экзаменационной сессии, при проведении учебных занятий, дней открытых дверей в Университете и др.) и осуществляется приказом ректора с письменного согласия работника с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением

места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха работников.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

5.14. Научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученые степени, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков следующей продолжительностью:

докторам наук – 48 рабочих дней,
кандидатам наук – 36 рабочих дней.

5.15. Для других категорий работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, а работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день в соответствии с графиком отпусков.

5.16. График отпусков на каждый календарный год утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.17. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, задействованным в приемной комиссии, вне времени работы приемной комиссии.

5.18. Педагогические работники Университета, замещающие должности, указанные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическим работникам, для которых педагогическая работа в Университете является основной. Педагогическим работникам, работающим в Университете по совместительству, указанный отпуск не предоставляется.

Предоставление длительного отпуска сроком до одного года оформляется приказом ректора на основании поступившего от педагогического работника заявления, в котором указываются продолжительность, дата начала и дата окончания отпуска. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работнику без сохранения заработной платы и не продлевается на период временной нетрудоспособности работника, возникшей в период указанного отпуска. Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части не осуществляется.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком

до одного года, сохраняется место работы (должность).

5.19. Отдельным категориям работников Университета, относящимся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному и хозяйственному персоналу, может быть установлен ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в зависимости от занимаемой должности. Перечень указанных категорий работников и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска утверждается с учетом мнения Профсоюза и является неотъемлемым приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка ВГУИТ.

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

5.21. Родителям, имеющим детей, обучающихся в начальной школе, предоставляется выходной день с сохранением заработной платы по согласованию с руководителями структурных подразделений для празднования 1 сентября.

5.22. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения, предоставляется в случае необходимости 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений с сохранением заработной платы.

5.23. 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 предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.24. 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 24-х 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 Российской Федерации.

5.25. Работающие в Университете супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право, по согласованию с Работодателем, на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

5.26. При выделении санаторной путевки после использования очередного отпуска, работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на время лечения и проезда в лечебное учреждение.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации государственной политики в области охраны труда на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников Университета, создания безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Университет обеспечивает:

6.2.1. Безопасные и здоровье сберегающие условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

6.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.4. Разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Университете.

6.2.5. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, из всех возможных источников финансирования в размере до 2 % от фонда оплаты труда.

6.3. В рамках настоящего Коллективного договора Работодатель принимает на себя выполнение следующих обязательств в области охраны труда:

6.3.1. Создавать условия, необходимые для прохождения обязательных бесплатных для работников предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований (осмотров), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами Российской Федерации.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования

рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

6.3.2. Проводить специальную оценку условий труда на предмет их соответствия установленным нормам.

6.3.3. Осуществлять текущий ремонт помещений Университета, инженерного оборудования, организовывать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов и общежитий Университета, обеспечивать в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

6.3.4. Информировать каждого работника (по его требованию) о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

6.3.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний законодательством.

6.3.6. Обеспечивать сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Перечень должностей, при замещении которых работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и смывающими и (или) обезвреживающими средствами, а также их нормы обеспечения установлены в Приложении № 1 и Приложении № 2 к Коллективному договору.

6.3.7. Организовывать посты в подразделениях Университета для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, в соответствии с Приложением № 4 к Коллективному договору.

6.3.8. Совершенствовать систему обеспечения пожарной безопасности Университета, направленную на предотвращение пожара, обеспечение безопасности людей и воздействия на них опасных факторов пожара, в том числе их повторных проявлений, и обеспеченную выполнением нормативных документов по пожарной безопасности – специальных условий технического характера, установленных законодательством Российской Федерации или уполномоченным государственным органом.

6.3.9. Обеспечивать разработку и утверждение локальных нормативных актов ВГУИТ по охране труда с учетом мнения Профсоюза.

6.3.10. Осуществлять обучение руководителей структурных подразделений, уполномоченных по охране труда, обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

6.3.11. Обеспечивать проведение инструктажа работников по охране труда, производственному контролю, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.4. Профсоюз совместно с представителями Университета:

6.4.1. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в Университете.

6.4.2. Организуют и обеспечивают проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.4.3. Проводят своевременное расследование по каждому несчастному случаю на рабочем месте, профессиональному заболеванию, рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с законодательством Российской Федерации, и ведут их учёт.

6.4.4. Профсоюз совместно с отделом охраны труда, пожарной и экологической безопасности ВГУИТ ежегодно разрабатывают план реализуемых мероприятий по улучшению условий и охране труда, снижению уровней профессиональных рисков в Университете, а также осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением Работодателем своих обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.5. Анализируют причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров и проводят мероприятия по их предупреждению и устранению.

6.5. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда и производственной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний 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 ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 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;
- неукоснительно соблюдать запрет Работодателя о курении табака, потреблении никотин содержащей продукции или использовании кальянов на территории и в помещениях Университета;
- выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по

пожарной безопасности.

6.6. В случае ухудшения условий труда и обучения, влекущих за собой грубые нарушения требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, в результате чего создается реальная угроза здоровью коллектива, работники и обучающиеся вправе отказаться от выполнения работы и обучения до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

6.7. Об отказе от выполнения работы и обучения работники (обучающиеся) обязаны в течение одних суток с момента отказа письменно уведомить Профсоюз и Университет о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника или обучающегося возникновения ответственности.

6.8. При понижении температуры в рабочем помещении ниже санитарной нормы ($+18^{\circ}\text{C}$) или при повышении этой температуры выше санитарной нормы ($+28^{\circ}\text{C}$) работник обязан письменно известить об этом своего непосредственного руководителя, отдел охраны труда, пожарной и экологической безопасности ВГУИТ. В случае невозможности перевода работника в помещение с надлежащим температурным режимом на основании распоряжения ректора рабочий день сокращается на 2 часа.

6.9. Работодатель и Профсоюз обязуются анализировать причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров и проводить мероприятия по их предупреждению и устранению.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

7.1. Общественными органами социальной защиты является Профсоюз ВГУИТ, а также созданные ими комиссии, которые ведут учет нуждающихся в социальной поддержке и предоставлении помощи работников, своевременно информируют коллективы подразделений о своей деятельности.

7.2. Ежегодно при формировании бюджета Университета с учетом предложений Профсоюза выделяются средства на социальную защиту работников. Предложения представляются до 15 ноября текущего года в рамках формирования плана финансово-хозяйственной деятельности Университета и плана закупок товаров, работ, услуг с указанием объема средств, планируемых к расходованию в следующем году.

7.3. Совместно с предложениями Профсоюз для координации социальной работы направляет информацию о запланированных им на следующий год мероприятиях по социальной защите работников Университета, являющихся членами Профсоюза, также о средствах Профсоюза, которые предполагается израсходовать на реализацию данных мероприятий.

7.4. Ежегодно при формировании бюджета Профсоюз выделяются средства на социальную защиту работников, являющихся членами Профсоюза Университета.

7.5. Работодатель обязуется направлять средства, полученные из всех источников финансирования Университета, не запрещенных законодательством РФ, если порядком предоставление указанных средств не установлено иное, на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, в частности, для организации медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников и обучающихся, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы Университета, содержание зданий и сооружений, капитальный и текущий ремонт, благоустройство территорий, строительство культурно-спортивных сооружений, жилья;

- другие производственные нужды.

Профсоюз контролирует и вносит предложения по использованию средств на вышеуказанные обязательства.

7.6. Материальная помощь предоставляется работникам Университета в пределах средств, указанных в пункте 7.2 настоящего Коллективного договора, в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, иными локальными актами Университета и Профсоюза:

7.6.1. Единовременная выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

- в случае смерти работников, близких родственников работника (родителей, детей, супругов);

- при рождении ребенка;

- при увольнении впервые в связи с выходом на пенсию по старости при наличии стажа работы в Университете не менее 15 лет. Данная выплата производится работнику однократно.

7.6.2. Один раз в календарном году материальную помощь могут получить:

- работник, имеющий 3-х и более несовершеннолетних детей;

- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- родитель, который один воспитывает ребенка (детей).

7.6.3. Материальная помощь может также оказываться находящимся в трудных жизненных ситуациях работникам, в том числе на дорогостоящее лечение, реабилитацию и приобретение дорогостоящих лекарств и препаратов.

7.7. Работнику, призванному на военную службу по мобилизации или заключившему контракт о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона РФ «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации для участия в специальной военной операции Университет оказывает единовременную материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 5 МРОТ.

7.8. Стороны ежегодно в первом квартале соответствующего года проводят переговоры по индексации размеров и условий оказания материальной помощи в зависимости от уровня инфляции и иных факторов.

7.9. Работодатель оказывает работнику, получившему травму на

производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней единовременную материальную помощь за счет средств Университета в размере до двухмесячных средних заработков, помимо других выплат в соответствии с законодательством.

При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень вины пострадавшего работника, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины пострадавшего при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с учетом заключения Профсоюза.

7.10. Работодатель выплачивает пять среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве или профессионального заболевания в Университете.

7.11. Работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере пяти среднемесячных заработных плат сверх предусмотренной федеральным законодательством семье работника, смерть которого наступила вследствие несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

7.12. Работодатель обеспечивает за счет средств Университета профессиональную переподготовку работников и содействует их трудоустройству при потере ими трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, приобретенным в Университете.

7.13. В случаях, когда получение производственной травмы (трудового увечья) имело место при отсутствии вины работника, то их трудоустройство осуществляется сверх квоты, установленной для приема инвалидов на работу, с учетом медицинских показаний по состоянию здоровья.

7.14. Работодатель и Профсоюз создают необходимые условия для организации общественного питания работников, контролируют работу пунктов питания на территории Университета по ассортименту, ценообразованию, санитарным нормам, соблюдению режима работы.

7.15. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель ежегодно организует профилактические медицинские осмотры Работников.

7.16. Работодатель бесплатно проводит добровольную вакцинацию работников в целях профилактики гриппа и COVID.

7.17. Работодатель совместно с Профсоюзом используют музей истории Университета и читальные залы ресурсного центра ВГУИТ, холлы Университета для проведения в них экспозиций научных достижений ученых Университета, презентаций учебно-методической и иной продукции, произведений живописи, прикладного искусства известных художников и иных деятелей науки и искусства, производственного сектора региона.

7.18. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и обучающимися Университета и их семьями. В этих целях:

- Работодатель предоставляет приоритетное право и льготные условия сотрудникам и обучающимся Университета, а также членам их семей, для посещения всех спортивных объектов Университета;

- Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование;

- Работодатель арендует помещения для организации и проведения семинаров, конференций, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий со студентами, аспирантами, работниками Университета.

7.19. В случае участия Университета в реализации государственных и муниципальных программ улучшения жилищных условий, порядок предоставления жилья, а также списки работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, составляются по согласованию с Профсоюзом, если это не противоречит порядку реализации программ.

7.20. Профсоюз ежегодно проводит проверку целевого использования жилых помещений в общежитиях Университета.

7.21. Стороны совместно разрабатывают Программу поддержки молодых научных и научно-педагогических работников, планируют и осуществляют мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования, по развитию академической карьеры молодых научных и научно-педагогических работников и их всесторонней социальной поддержки.

7.22. Работодатель производит выплаты в виде единовременного вознаграждения в связи с юбилейными датами работникам, проработавшим в Университете не менее 10 лет по основному месту работы:

- женщинам в 50 лет, мужчинам в 50 лет – в размере МРОТ;
- женщинам в 55 лет, мужчинам в 55 лет и 60 лет – в размере половины должностного оклада;
- женщинам в 60 лет, мужчинам в 65 лет – в размере должностного оклада;
- при достижении более старшего возраста кратного пяти – в размере половины должностного оклада работника.

Единовременное вознаграждение может производиться иным категориям работников в индивидуальном порядке по усмотрению администрации Университета при наличии финансовой возможности.

7.23. Работники по основному месту работы при наличии у них непрерывного стажа работы в Университете не менее 3 лет при их обучении по дополнительным профессиональным программам – программам профессиональной переподготовки, программам повышения квалификации, реализуемым Университетом, имеют право на получение скидки стоимости обучения в размере до 20 процентов от общей стоимости обучения по соответствующей дополнительной профессиональной программе.

Указанное право предоставляется работнику не чаще, чем один раз в год.

7.24. Работники по основному месту работы при наличии у них непрерывного стажа работы в Университете не менее 5 лет при их обучении и (или) обучении их детей по образовательным программам высшего образования, реализуемым Университетом, по договорам об оказании платных

образовательных услуг имеют право на получение скидки со стоимости обучения в размере не более 20 процентов от общей стоимости обучения по соответствующей образовательной программе высшего образования.

Указанные в настоящем пункте права предоставляются работникам в соответствии с локальным нормативным актом Университета, устанавливающим основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг.

7.25. Профсоюз и Работодатель изыскивают средства, при их наличии, на организацию санаторно-курортного лечения и отдыха работников Университета.

7.26. Профсоюз обязуется выделять из своего годового бюджета средства:

- на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- на материальную помощь членам Профсоюза;

- на проведение праздничных мероприятий.

7.27. Работодатель при наличии финансовой возможности и Профсоюз на безвозмездной основе предоставляют детские новогодние подарки работникам Университета, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно (по состоянию на 31 декабря текущего года). Если оба родителя являются работниками Университета, то право на получение подарка имеет каждый родитель.

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности Профсоюза. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. 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.

8.2.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся членами Профсоюза, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.2.4. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Университета по специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, по

трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

8.3. Работодатель обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников на расчетный счет Профсоюза профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы, если в письменном заявлении работника не указано иное. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

8.4. Работодатель предоставляют Профсоюзу бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное, необходимым для работы Профсоюза и проведения собраний членов Профсоюза; обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения; безвозмездно предоставляет компьютерное оборудование с доступом к электронной почте и сети Интернет.

Работодатель обеспечивает нормальные условия для работы профбюро в структурных подразделениях Университета.

8.5. Применение правовых норм и решений, локальных нормативных актов Университета по трудовым вопросам в случаях, предусмотренных ТК РФ, осуществляется с учетом мнения Профсоюза.

8.6. Работодатель предоставляет по запросу Профсоюзу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, жилищно-бытового обслуживания, работы общественного питания, условий проживания в общежитии в части, исключающей предоставление персональных данных.

8.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященным вопросам социально-экономического развития Университета и регулирования социально-экономических отношений, а также проекты данных актов. Работодатель обязуется рассмотреть по существу предложения Профсоюза и известить его о принятых решениях по внесенным предложениям.

8.8. Профсоюз обязуется оказывать всестороннюю поддержку Работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии Университета.

8.9. Профсоюз принимает участие и оказывает помощь в подготовке и проведении мероприятий Работодателя, касающихся быта и отдыха работников Университета, чествования ветеранов, празднования знаменательных для коллектива дат.

8.10. Профсоюз совместно с Университетом организует и проводит субботники по благоустройству территории и помещений Университета.

8.11. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.12. Профсоюз гарантирует каждому члену Профсоюза право на защиту интересов, в том числе путем:

- предоставления бесплатных консультаций;
- представления интересов членов Профсоюза в суде и других органах в

случае возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров.

8.13. Профсоюз использует профсоюзные средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи работникам;
- для приобретения льготных путевок на оздоровление для работников и их детей;
- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов работников Университета;
- для организации работы профкома и профбюро.

8.14. Работа в должности председателя Профсоюза и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей научных и педагогических работников.

8.15. Председателю Профсоюза предоставляется возможность работать в Университете, в том числе в случае занятия должности председателя на освобожденной основе, по совместительству или с почасовой оплатой труда.

8.16. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профсоюза.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования с Профсоюзом, а председатель профсоюзной организации Университета – без предварительного согласования с Обкомом Профсоюза.

8.17. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющего осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, их представители, а также орган Российской Федерации, зарегистрировавший Коллективный договор.

Выполнение положений Коллективного договора на факультетах (в подразделениях) контролируется администрацией факультета (подразделения) и профсоюзным бюро.

9.2. В порядке контроля выполнения Коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

9.3. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, работники вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации с участием Профсоюза в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке,

предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.4. При необходимости в настоящий Коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения. Предложения о внесении в Коллективный договор изменений в течение срока его действия вносятся ректору Университета или председателю Профсоюза в письменной форме.

9.5. Решение о внесении в настоящий Коллективный договор изменений принимается конференцией работников и обучающихся Университета. Изменения в Коллективный договор, подписанные сторонами и принятые в установленном порядке, являются его неотъемлемой частью.

9.6. В период действия настоящего Коллективного договора при условии исполнения Работодателем его условий работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок. В случае нарушения данного обязательства Работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.7. Если условия финансово-хозяйственной деятельности Университета ухудшаются, по взаимному согласию сторон действие ряда положений Коллективного договора может быть приостановлено до улучшения финансового положения Университета, о чем составляется соответствующий документ.

От работников:

Председатель Профсоюза
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»
Г.Н. Струков
«24» _____ 2024 г.

От Работодателя:

И.о. ректора
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»
Н.И. Репников
«24» _____ 2024 г.

Приложение № 1 к Коллективному договору ВГУИТ от __.__.2024г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Профсоюза ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Г.Н. Струков
2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. ректора ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Н.И. Репников
2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт в типовых нормах
1	Заведующий лабораторией, ведущий инженер, инженер, техник, старший лаборант, лаборант	1. Халат хлопчатобумажный 2. Колпак хлопчатобумажный 3. Противогаз 4. Перчатки резиновые 5. Фартук резиновый 6. Очки защитные	1 Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный До износа	п. 16 прил. 12, Постановление Минтруда России № 66 от 25.12.1997
2	Профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент (при проведении практических и лабораторных работ)	1. Халат хлопчатобумажный 2. Фартук прорезиненный с нагрудником 3. Противогаз 4. Перчатки резиновые 5. Очки защитные	1 Дежурный Дежурный Дежурный До износа	п. 16 прил. 12, Постановление Минтруда России № 66 от 25.12.1997
3	Научные сотрудники (при проведении работ с химическими веществами)	1. Халат хлопчатобумажный 2. Фартук прорезиненный с нагрудником 3. Противогаз 4. Перчатки резиновые 5. Очки защитные	1 Дежурный Дежурный Дежурный До износа	п. 16 прил. 12, Постановление Минтруда России № 66 от 25.12.1997
4	Ведущий электроник	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки диэлектрические 3. Очки защитные	1 Дежурный До износа	п. 16 прил. 12, Постановление Минтруда России № 66 от 25.12.1997
5	Главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь, библиотекарь 1 и 2 категории, ведущий	1. Халат хлопчатобумажный	1	п. 21 прил. 12, Постановление Минтруда России № 66 от 25.12.1997

	библиограф, главный хранитель фондов			
6	Переpletчик	1.Халат хлопчатобумажный	1	п. 29 прил. 12, Постановление Минтруда России № 66 от 25.12.1997
7	Печатник плоской печати	1.Полукомбинезон хлопчатобумажный 2.Перчатки резиновые	1 До износа	п. 30 прил. 6, Постановление Минтруда России № 63 от 25.12.1997
Общие профессии				
8	Главный механик	При выезде на аварийные объекты: 1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Жилет сигнальный хлопчатобумажный 2-го класса защиты Зимой дополнительно: 1.Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке по поясам. 2.Жилет сигнальный хлопчатобумажный 2-го класса защиты 3.Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные	1 1 1 на 2,5 года 1 1 на 3 года	п. 75, Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543 н от 03.10.2008
9	Главный энергетик	При выезде на аварийные объекты: 1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Жилет сигнальный хлопчатобумажный 2-го класса защиты Зимой дополнительно: 1.Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке. 2.Жилет сигнальный хлопчатобумажный 2-го класса защиты 3.Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные	1 1 1 на 2,5 года по поясам 1 1 на 3 года	п. 75, Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008
10	Уборщик служебных помещений	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Ботинки или тапочки кожаные 3. Сапоги резиновые 4. Головной убор 5.Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным	1 1 1 1 6 пар	п. 239 раздел XIII, Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008

		покрытием 6. Перчатки резиновые	4 пары	
11	Уборщик мусоропровода	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Куртка на утепляющей прокладке 3.Жилет сигнальный 2-го класса защиты 4. Головной убор 5.Рукавицы комбинированные или 6.Перчатки с полимерным покрытием 7. Фартук прорезиненный 8.Ботинки кожаные 9.Сапоги резиновые 10.Сапоги кожаные утепленные или сапоги кирзовые утепленные 11.Очки защитные 12. Респиратор	1 1 на 3 года 1 1 4 пары 8 пар 1 1 пара 1 пара на 2г. года 1 пара на 2г. до износа до износа	п. 116 раздел XIII, Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008
12	Слесарь-ремонтник	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Ботинки кожаные 3.Сапоги резиновые 4.Перчатки с полимерным покрытием 5.Каска защитная 6.Подшлемник под каску Зимой дополнительно: 1.Костюм на утепляющей подкладке 2.Сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 1 пара 12 пар До износа 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 пара на 2,5 года	п. 232, раздел XIII Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Ботинки кожаные 3.Рукавицы комбинированные или перчатки комбинированные 4.Перчатки диэлектрические 5.Галоши диэлектрические дежурные Зимой дополнительно: 1.Костюм на утепляющей прокладке 2.Сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 4 пары дежурные дежурные 1 на 2,5 года 1 пара на 2,5	п. 234, раздел XIII Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008

			года	
14	Плотник-столяр	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Ботинки кожаные 3.Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием 4.Перчатки трикотажные 5.Куртка на утепляющей прокладке 6.Брюки на утепляющей прокладке 7.Валенки с резиновым низом 8.Шапка-ушанка	1 1 пара 12 пар 24 пары 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3г. до износа	п. 227, раздел XIII Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008
15	Маляр	1.Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Ботинки кожаные 3. Перчатки резиновые 4.Рукавицы комбинированные или 5.Перчатки трикотажные или перчатки с полимерным покрытием 6.Очки защитные 7.Респиратор При выполнении работы с пульверизатором: 8.Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или комбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 9.Ботинки кожаные 10.Рукавицы комбинированные 11.Рукавицы резиновые на трикотажной основе 12.Очки защитные 13. Респиратор	1 1 пара 6 пар 2 пары 6 пар до износа до износа 1 1 пара 2 пары 6 пар до износа до износа	п. 7, раздел XIII Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008
16	Гардеробщик	1.Халат хлопчатобажный	1	п. 19 Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014
17	Рабочий по	1.Костюм для защиты от общих	1	п. 135 Приказ Минтруда

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2.Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>3.Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>4.Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>5.Очки защитные</p> <p>6.Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>7.Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>8.Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>	<p>России</p> <p>№ 997н от 09.12.2014</p>
18	Водитель автомобиля	<p>1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2.Ботинки кожаные с жестким подноском</p> <p>3.Перчатки трикотажные с полимерным покрытием</p> <p>Дополнительно:</p> <p>1.Жилет сигнальный 2-го класса защиты</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>5.Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>6.Сапоги кожаные утепленные</p> <p>7.Перчатки морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1 на 2,5года</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 пара</p>	<p>п. 2 прил. 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ № 357н от 22.06.2009</p>
19	Вахтер (сторож)	<p>1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2.Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>3.Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>4.Куртка на утепляющей подкладке</p> <p>5.Ботинки кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2,5 года</p>	<p>п. 163 Приказ Минтруда России</p> <p>№ 997н от 09.12.2014</p>
20	Лифтер	<p>1.Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p> <p>2.Перчатки трикотажные или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>1.Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>2.Ботинки кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2,5 года</p>	<p>п. 177, раздел XII Приказ Минздравсоцразвития РФ № 543н от 03.10.2008</p>
21	Заведующий	<p>1.Костюм для защиты от общих</p>	<p>1</p>	<p>п. 31 Приказ Минтруда</p>

	складом	производственных загрязнений и механических воздействий 2.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3.Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: 4.Куртка на утепляющей подкладке	1 12 пар 1 на 2,5 года	России № 997н от 09.12.2014
22	Заведующий общежитием	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3.Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	п. 32 Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014
23	Кладовщик	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3.Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: 4.Куртка на утепляющей подкладке	1 1 6 пар 1 на 2,5 года	п. 49 Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014
24	Медсестра	1.Халатхлопчатобумажный 2.Колпакиили косынка 3. Полотенце	1 1 1	п. 15.15 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ № 58 от 18.05.2010

Приложение № 2 к Коллективному договору ВГУИТ от __.__.2024г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Профсоюза ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Г.Н. Струков
2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. ректора ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Н.И. Репников
2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Пункт приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 122н
1	Уборщик служебных помещений, мест общего пользования – общественных туалетов	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл 100 мл	п. 7 п. 2 п. 10
2	Слесарь	Средства комбинированного действия Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 мл 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7 п. 2
3	Столяр	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
4	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 8

		Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	устройствах) 100 мл	п. 4
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 8
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл	п. 8 п. 4
7	Главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь, библиотекарь 1 и 2 категории, ведущий библиограф, главный хранитель фондов	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
8	Лаборант, техник, инженер, заведующий лабораторией, ведущий инженер, научные сотрудники	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл 100 мл	п. 7 п. 2 п. 10
9	Профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель,	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл	п. 7

	ассистент		(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
10	Механик, слесарь по ремонту автомобилей	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
		Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл	п. 1
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл	п. 9
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10
11	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
12	Заведующий общежитием	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
13	Заведующий складом	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
14	Лифтер	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
15	Главный механик, главный энергетик	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7

			дозированных устройств)	
--	--	--	-------------------------	--



«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Профсоюза ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Г.Н. Струков
2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. ректора ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Н.И. Ренников
2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты за неблагоприятные условия труда

№ п/п	Должность, профессия	Класс условий труда по результатам СОУТ	Размер доплаты в процентах	Обоснование	
Отдел полиграфии и технических средств					
1	Начальник отдела	3,1	12	Приказ Министерства образования № 611 от 07.10.1992 «Об оплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе»	
2	Инженер 1 категории	3,1	12		
3	Печатник плоской печати	3,1	12		
Служба главного инженера					
4	Электрогазосварщик 3 разряда	3,1	10,8		
5	Маляр 4 разряда	3,1	10,8		
6	Маляр 3 разряда	3,1	10,8		
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (столяр) 4 разряда	3,1	10,8		
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (столяр) 1-3 разряда	3,1	10,8		
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (столяр) 3 разряда	3,1	10,8		
Хозяйственный отдел					
10	Уборщик служебных помещений административный корпус, учебно - лабораторный корпус	3,1	12		
11	Уборщик служебных помещений студенческий городок общежитие	3,1	7,2		
12	Уборщик мусоропроводов	3,1	10,8		
Подразделение автотранспорта					
13	Механик гаража	3,1	6		
14	Водитель автомобиля	3,1	4		

Приложение № 4к Коллективному договору ВГУИТ от __.__.2024г.



«УТВЕРЖДАЮ»
 Председатель Профсоюза ФГБОУ ВО «ВГУИТ»
 Г.Н. Струков
 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
 И.о. ректора ФГБОУ ВО «ВГУИТ»
 Н.И. Репников
 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

постов в подразделениях ВГУИТ для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками

№	Наименование	Кол-во
Административно-управленческие подразделения		
1	Отдел юридического сопровождения и документооборота	1
2	Управление кадров	1
Факультет управление и информатика в технологических системах		
3.	Кафедра информационных, технологий, моделирования и управления	1
4.	Кафедра информационных и управляющих систем	1
5.	Кафедра корпоративных информационных систем и программирования	1
6.	Кафедра информационной безопасности	1
Инженерно-технический факультет		
7.	Кафедра машин и аппаратов пищевых производств	1
8.	Кафедра физики, теплотехники и теплоэнергетики	1
9.	Кафедра автоматизированных систем управления процессами и производствами	1
10.	Кафедра технической механики	1
11.	Учебные мастерские	1
12.	Кафедра высшей математики	1
Технологический факультет		
13.	Кафедра технологии жиров, процессов и аппаратов химических и пищевых производств	1
14.	Кафедра технологии хлебопекарного, кондитерского, макаронного и зерноперерабатывающего производства	1
15.	Кафедра биохимии и биотехнологии	1
16.	Кафедра технологии бродильных и сахарных производств	1
17.	Кафедра технологии продуктов животного происхождения	1
Факультет экологии и химической технологии		
18.	Кафедра промышленной экологии и техносферной безопасности	1
19.	Кафедра неорганической химии и химической технологии	1
20.	Кафедра технологии органических соединений и переработки полимеров	1
21.	Кафедра физической и аналитической химии	1
Факультет экономики управления		
22.	Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики	1
23.	Кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга	1

24.	Кафедра сервиса и ресторанного бизнеса	1
25.	Кафедра управление качеством, гостиничного дела и туризма	1
26.	Кафедра торгового дела и товароведения	1
27.	Кафедра теории экономики и учетной политики	1
28.	Кафедра иностранных языков	1
29.	Кафедра иностранных языков	1
30.	Кафедра философии и истории	1
31.	Кафедра физической культуры и спорта	1
Факультет среднего профессионального образования		
32.	Цикловая комиссия химических технологий	1
33.	Учебная часть	1
34.	Цикловая комиссия технологий пищевых производств и ресторанного сервиса	1
Научные и научно производственные подразделения		
35.	Лаборатория метагеномики и пищевых биотехнологий	1
Подразделение обслуживания и обеспечения учебного процесса		
36.	Ресурсный центр	1
37.	Отдел полиграфии и технических средств	1
Административно-хозяйственные подразделения		
38.	Служба главного инженера	1
39.	Подразделение автотранспорта	1
Студенческий городок		
40.	Общежитие №2	1
41.	Общежитие №3	1
42.	Общежитие №4	1
43.	Общежитие №5	1
44.	Общежитие №6	1