

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТАМБОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.Р. ДЕРЖАВИНА»**

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО

«Тамбовский государственный
университет имени Г.Р. Державина»



И.С. МОИСЕВ

«14» марта 2025 года

От работников:

Председатель профсоюзного

комитета первичной профсоюзной
организации Тамбовского

государственного университета
имени Г.Р. Державина



В.Н. РЯБЫХ

«14» марта 2025 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТАМБОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.Р. ДЕРЖАВИНА»
НА 2025–2028 ГОДЫ**

**Принят на Конференции работников и обучающихся
14 марта 2025 года**

**ТАМБОВ
2025**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	8
Раздел 3	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ	18
Раздел 4	ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА	20
Раздел 5	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	25
Раздел 6	ВРЕМЯ ОТДЫХА	27
Раздел 7	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	30
Раздел 8	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ	40
Раздел 9	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	43
Раздел 10	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	50
Раздел 11	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ	51
Раздел 12	КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	53
Раздел 13	ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	54
Раздел 14	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	56

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны и статус Коллективного договора

1.1 Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за нормальное функционирование и развитие Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», ответственность за защиту прав и законных интересов работников, а также за качественное образование в Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (далее – Университет, Работодатель), в лице ректора Моисеева Павла Сергеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников – физических лиц, работающих в Университете на основе трудового договора, представляемые Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, (далее – ППО) в лице Председателя профсоюзного комитета Рябых Владимира Николаевича, действующего на основании Устава, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий Коллективный договор (далее – Договор, Коллективный договор).

1.2 Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников Университета. Договор составлен на основе действующих положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ); Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»; Федерального закона РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения, других законодательных актов.

1.3 Руководствуясь пунктом 2 части 6 ст. 26 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Работодатель признает ППО Университета в лице ее председателя единственным полномочным представителем работников Университета ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ,

Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, настоящим Коллективным договором.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников. На работников, не являющихся членами профсоюза работников народного образования и науки, данный Договор, распространяется в рекомендательном порядке.

1.5 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.6 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора. Работодатель обязуется ознакомить работников вуза с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ТГУ, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, путем размещения указанных документов на официальном сайте вуза, а в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством под роспись.

Цели и задачи Коллективного договора

1.7 Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания более благоприятных условий деятельности Работодателя и направлен на выполнение требований трудового законодательства и настоящего Коллективного договора для достижения наиболее эффективного управления Университетом и максимального социального и материального благополучия работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.8 Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;
- создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- организации системы охраны труда, обеспечения условий труда, отвечающих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления

рыночных отношений;

- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профсоюза в определении перспектив развития учебной, научной и хозяйственной деятельности Университета;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих во взаимоотношениях между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной стимулирующей оплаты труда в зависимости от его качества и количества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Условия Коллективного договора распространяются на всех Работников Университета, если иное не установлено Коллективным договором, применяются во всех структурных подразделениях Университета.

1.9. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора Университета или председателя профкома.

1.11. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.16.Университет гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим Договором прав ППО и содействие его деятельности. Любые должностные лица Работодателя за нарушение прав ППО несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ).

Срок действия Коллективного договора

1.17.Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с даты его подписания сторонами. Срок действия настоящего Договора – с 14 марта 2025 года до 14 марта 2028 года. (ст. 43 ТК РФ).

1.18.Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора, но на срок не более трех лет. (ст.43 ТК РФ). Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора.

1.19.Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

1.20.Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения Работниками в подразделениях Университета и коллективных переговоров представителей Работодателя и Профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество и эффективность деятельности Университета и надежной защиты социально-трудовых прав каждого члена коллектива.

1.21.Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.22.Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Коллективный договор подлежит ведомственной регистрации в Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации и в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ в порядке, установленном Приложением № 1 к Отраслевому соглашению, в течение

одного месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.23. В течение трех дней с даты подписания настоящего Договора Стороны доводят содержание Коллективного договора до сведения Работников путем размещения на официальном сайте Университета.

1.24. Настоящий Договор в течение срока его действия изменяется и дополняется только по взаимному согласию Сторон и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на совместном заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по выполнению данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.25. При отсутствии согласия вопрос об изменении или дополнении настоящего Договора решается в порядке принятия решения о заключении Коллективного договора на конференции Работников Университета. Изменения и дополнения становятся неотъемлемой частью настоящего Договора с даты их подписания ректором и председателем ППО.

1.26. Все изменения подлежат уведомительной регистрации в соответствующих органах по труду.

1.27. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников Университета по сравнению с условиями Договора, непосредственно действуют нормы законодательства РФ.

Контроль за выполнением Коллективного договора

1.28. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по социальному партнерству, создаваемая из равного числа представителей сторон.

1.29. Цели, задачи, процедура формирования комиссии и регламент её работы определяются разделом 12 Коллективного договора.

1.30. Стороны обязуются осуществлять систематический контроль за ходом выполнения Коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в полугодие в виде решения заседания комиссии. Контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.2. Штатная структура и штатная численность Работодателя определяется штатным расписанием, утверждаемым ректором на начало текущего календарного года, исходя из содержания уставной деятельности Университета. В штатное расписание могут быть внесены изменения и дополнения в течение календарного года. Изменения и дополнения в штатное расписание вносятся приказом ректора.

2.3. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основе трудового договора, который заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается с обеих сторон.

2.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно, на постоянной основе либо временно. На работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений настоящего Коллективного договора и локальных нормативных актов Университета.

2.5. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях,

предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.7. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.8. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- профессорско-преподавательским составом и научными работниками, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и/или иными федеральными законами.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.9. В Университете предусматриваются должности, особенности регулирования труда которых предусматриваются Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения, относящиеся к следующим категориям:

- педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;

- педагогические работники среднего профессионального образования, общего образования, дополнительного профессионального образования;

- научные работники;

- административно-управленческий персонал;

- учебно-вспомогательный персонал;

- прочий обслуживающий персонал.

2.10. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных ст. 332 и 336.1 ТК РФ.

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

2.12. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности соответственно педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника в Университете 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.

2.13. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности на условиях внешнего совместительства допускается в случае, если на занятие этой должности не претендует работник, занимающий эту должность в Университете по основному месту работы.

2.14. По заявлению работника срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, продлевается до окончания отпуска по уходу за ребенком. Если в течение отпуска по уходу за ребенком срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, по должности, занятие которой предусматривает проведение конкурного отбора, достигает 5 лет, Университет не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия такого договора объявляет конкурс на замещение вакантной должности.

2.15. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливаются локальными нормативными актами Университета.

2.16. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

2.17. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

2.18. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 5 августа 2021 г. N 714 "Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников".

2.19. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

2.20. В целях обеспечения профессионального и карьерного роста научно-педагогических работников предусмотреть возможность перевода на

вышестоящие должности в порядке конкурсного отбора (на предстоящем конкурсе) лиц, получивших подтверждение о присвоении ученой степени и ученого звания в году, предшествующему году конкурсного отбора.

2.21. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.22. Работникам Университета разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке. Порядок оформления приема педагогических работников на работу по совместительству определяется федеральным законодательством. По личному заявлению работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.23. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы научно-педагогических работников, нормативы и критерии оценки эффективности их работы для определения персонального рейтинга определяются локальными нормативными актами, принятие и изменение которых осуществляется с обязательным учетом мнения ППО.

Работодатель обязуется:

2.24. При приеме на работу, до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с уставом Университета, Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 68 ТК РФ).

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

2.26. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления

размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.27. При увольнении по инициативе Работодателя (пункты 2, 3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ) работников, являющихся членами профсоюза, учитывать мотивированное мнение ППО;

- организовывать работникам прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации в соответствии с требованиями нормативных актов;

- не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);

- изменять условия трудового договора только по соглашению Сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73-76 ТК РФ);

- расторгать трудовой договор по инициативе Работника в срок, указанный в заявлении Работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (ст. 80 ТК РФ).

2.28. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК с Работником, являющимся членом ППО, Работодатель направляет в ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

2.30.В случае если ППО выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или с его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в ППО проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении Работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

2.31. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не

позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения ППО. 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).

Работодатель обязуется сообщать Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с действующим законодательством.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Стороны совместно:

2.32. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и заключают соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых работников и выплату дополнительных денежных сумм.

2.33. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете.

2.34. Разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка

временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов вуза, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ;

- порядок формирования списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе Интернет связи) и др.);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Университета или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в вузе (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению

органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями работодателя и Профкомом по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства и настоящего Коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.35. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.36. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза.

2.37. Предоставлять бесплатную юридическую и консультативную помощь работникам, являющимся членам профсоюза.

2.38. Представлять и защищать трудовые права работников, являющихся членами профсоюза, в комиссии по трудовым спорам учреждения, в органах государственного контроля (надзора) и суде.

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

3.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (глава 49.1 ТК РФ).

3.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением устанавливается порядок временной дистанционной(удаленной) работы предусматривающий:

- график временной (удаленной) работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику;
- способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении (видео-фото-отчеты, акты и др.);
- возможность использования ресурсов (техники, программного обеспечения, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником временной дистанционной (удаленной) работы (ст. 312.2 ТК РФ).

3.3 Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного (дополнительным соглашением) о дистанционной работе.

3.4 Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением о дистанционной работе.

3.5 Режим рабочего времени, в том числе время, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.6 Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия с обучающимися устанавливается в пределах расписания учебных занятий.

3.7 Взаимодействие с обучающимися только в рабочее время с соблюдением требований об охране персональных данных в образовательном процессе.

3.8 При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий работодателем должны быть созданы условия для электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся (ст. 16 Закона об образовании РФ).

3.9 Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени, объемов и эффективности деятельности.

3.10 Контроль за выполнением работниками должностных обязанностей осуществляется через результаты или по факту проведения учебных занятий.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Университета устанавливается:

- а) на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в Университете;
- б) с учетом рекомендаций Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) с учетом рекомендаций Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- г) с учетом основных государственных гарантий по оплате труда (ст.130 ТК РФ);
- д) с учетом утвержденного перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- ж) с учетом показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Университетом в соответствии с действующим законодательством РФ, и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных правовых актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, а также выплат компенсационного характера, которые принимаются Ученым советом Университета по согласованию с ППО и утверждаются ректором.

4.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников и включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы в месяц в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим размеры должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным правовым актом Работодателя, регулирующим основания, порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим основания, порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- оплата по договорам гражданско-правового характера.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за труд в особых условиях (труд работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда), по результатам специальной оценки условий труда. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством РФ (ст.ст.149-154 ТК РФ) и настоящим Договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- при работе в ночное время.

4.5. Выплата заработной платы Работникам Университета производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.6. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплата заработной платы работникам Университета осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках или в кассе Университета.

4.7. Работникам выдаются (направляются) расчетные листки (ст.136 ТК РФ) по форме, утвержденной приказом ректора Университета. Отправка (выдача) расчетных листков производится расчетным отделом бухгалтерии Университета в электронном виде на электронную почту (e-mail) указанный работником в заявлении в день выплаты второй части заработной платы, либо посредством системы VK HR Тек, либо на бумажном носителе.

4.8. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются 23-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 8-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Размер первой части заработной платы рассчитывается пропорционально отработанному времени в месяце ее выплаты.

Вторая часть заработной платы является окончательным расчетом заработной платы за месяц.

4.9. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ). Если Работник в день увольнения не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в том числе связанного с наличием и размером денежных обязательств Работника перед Работодателем, возникших из договора о полной материальной ответственности, Работодатель обязан в указанный в ст.140 ТК РФ срок выплатить Работнику не оспариваемую Работодателем сумму.

4.12. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст.142 ТК РФ и ст.236 ТК РФ.

4.13. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях в соответствии со ст.ст.165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификаций;
- при использовании личного имущества работника.

4.14. В случае направления Работника в служебную командировку ему могут возмещаться расходы по найму жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного

жительства (суточные) в размере, определяемом локальным нормативным актом Университета.

Расходы по найму жилого помещения и на выплату суточных, превышающие размеры, установленные Правительством РФ для работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, возмещаются Университетом за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.15. В целях поддержки молодых преподавательских кадров:

- лицам из числа работников, прошедших обучение по программе кадрового резерва на позиции научно-педагогических работников, в течение первых трех лет преподавательской или научно-исследовательской деятельности в Университете устанавливать доплату в размере 30% от оклада на первый год работы, 20% от оклада на второй год работы, 10% от оклада на третий год работы;

- ассистентам, преподавателям, старшим преподавателям, учителям в возрасте до 35 лет впервые принимающимся на должность, в течение первых трех лет преподавательской деятельности в Университете устанавливать доплату в размере 15% от должностного оклада.

4.16. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.17. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации в соответствии со ст.335 ТК РФ Университет обязуется выделять средства для оплаты длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

На период предоставления длительного отпуска за педагогическим работником сохраняется рабочее место. Оплата длительного отпуска осуществляется ежемесячно из расчета прогнозного среднемесячного дохода от трудовой деятельности на соответствующий календарных год по Тамбовской области (по данным Минэкономразвития РФ).

4.18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учрежденных Университетом наград, ученой степени и ученого звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.19. Работодатель обязуется предоставлять по итогам года в Профсоюзный комитет по запросу статистическую информацию о средней заработной плате педагогических и научных работников в каждом структурном подразделении.

РАЗДЕЛ 5.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режим рабочего времени работников университета регламентирован Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, разработанными в соответствии с ТК РФ.

5.2. Продолжительность рабочего дня при шестидневной рабочей неделе составляет семь часов (в субботу - четыре часа), при пятидневной рабочей неделе - восемь часов (в пятницу - семь часов). Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя, но не более шести часов в день.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4. Учебная работа преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности (методическая, научная, воспитательная) – индивидуальным планом.

5.5. В транспортном отделе может быть установлен суммированный учет рабочего времени водителей в соответствии с Приказом Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.6. Установление той или иной формы организации труда или учета рабочего времени в подразделениях Университета производится по согласованию с ГПО после обсуждения и принятия соответствующего положения об этой форме организации труда или учета рабочего времени.

5.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (ч. 2, ст. 113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и письменному распоряжению Работодателя (ч. 5, ст. 113 ТК РФ).

5.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.11. Помимо случаев, предусмотренных ст. 92, 93 ТК РФ, в Университете может быть разрешен неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы:

- для работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- для лиц, частично утративших в университете трудоспособность на основании медицинского заключения;
- по уходу за тяжелобольными близкими родственниками на основании медицинского заключения.

Для оформления неполного рабочего времени по университету издается приказ, основанием для которого является заявление работника и ходатайство профсоюзного комитета.

5.12. На летний период с 1 июля по 31 августа работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в этот период в учебном процессе может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении требуемой продолжительности рабочей недели (по заявлению работника по согласованию с руководителем структурного подразделения с профсоюзной организацией, на основании приказа ректора).

5.13. При переходе учебно-вспомогательного персонала на пятидневную рабочую неделю ответственность за учет рабочего времени (8 часов) возлагается на руководителя структурного подразделения.

РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности).

Для отдельных категорий работник может устанавливаться отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (перечень должностей – приложение №9 к Коллективному договору)

6.3. Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, как правило, предоставляется за первый год работы в каникулярный период.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения ППО утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.6. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.8. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

6.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

6.11. Начало отпуска работника может приходиться на выходной или нерабочий праздничный день. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не допускается.

6.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных и общественных обязанностей;
- по семейным обстоятельствам или уважительным причинам.

6.13. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

6.14. По заявлению Работника Университет обязуется: предоставлять оплачиваемые дополнительные отпуска:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей продолжительностью не более 5 календарных дней,
- в связи со смертью близких родственников - не более 9 календарных дней.
- ветеранам СВО – до 15 календарных дней в год;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 10 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 2 календарных дней в год.

Срок такого дополнительного отпуска определяется в заявлении Работника.

6.15. Университет обязуется предоставлять Работникам дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы по семейным обстоятельствам, по заявлению работника, в следующих случаях:

- 1 сентября - для родителей (опекунов, попечителей) детей, получающих начальное общее образование (1-4 класс);
- на утренник, посвященный Новому году - для родителей (опекунов, попечителей) детей дошкольного возраста и детей, получающих начальное общее образование (1-4 класс) - 1 (один) календарный день;
- по окончании ребенком основного общего и среднего общего образования, детского сада, на последний звонок - 1 (один) календарный

день.

- с юбилейной датой работника – до 3 дней;
- с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- с успешной защитой в срок кандидатской или докторской диссертации – до 3 дней;

6.16. Предоставлять по желанию Работников дополнительный отпуск без сохранения заработной платы одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающим одного и более детей в возрасте до 14 лет, работнику (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

6.17. По заявлению работника освобождать от работы с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации.

6.18. Предоставлять оплачиваемый учебный отпуск (для сдачи экзаменационной сессии, подготовки дипломной работы и т.п.) Работникам, впервые получающим образование соответствующего уровня, а также Работникам, получающим второе высшее образование в Университете.

6.19. Предоставлять Работникам, работающим во вредных условиях, дополнительный отпуск 7 календарных дней сверх минимального, составляющего 28 календарных дней.

6.20. Согласовывать с ГПО приказы, положения, инструкции и планы мероприятий, если они касаются условий, норм труда и его оплаты, а также социально-бытовой сферы Работников Университета.

6.21. Работодатель обязуется знакомить каждого педагогического работника с предварительным объемом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее 30 июня текущего года, а с итоговым объемом учебной нагрузки до начала учебного года.

По заявлению научно-педагогического работника в установленном порядке предусматривать рассмотрение перераспределения объема нагрузки по семестрам для обеспечения эффективного проведения преподавателем научной и научно-методической работы.

6.22. По соглашению между Работниками и Работодателем в необходимых случаях устанавливать для Работников неполный рабочий день, гибкий график работы или предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

6.23. Предоставлять отпуск Работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение, по желанию Работника предоставлять краткосрочный отпуск в счет очередного отпуска или отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

6.24. Предоставлять супругам, работающим в Университете, право на одновременный уход в отпуск.

РАЗДЕЛ 7.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Концепция охраны труда

7.1. Концепция охраны труда Университета (далее - Концепция) является документом, содержащим основные направления деятельности и обязательства Работодателя в сфере охраны труда.

7.2. Концепция включает в себя следующие принципы и обязательства:

- соответствие основным направлениям государственной политики в области охраны труда;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья Работников и обучающихся;
- определение превентивных мер по защите Работников и обучающихся от опасностей, предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, Коллективного договора и Соглашения по охране труда;
- совершенствование функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ);
- осуществление мер поощрения Работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

7.3. Концепция является приложением к Коллективному договору.

Соглашение по охране труда

7.4. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда Работников Университета является его обязанностью, и он несет за это ответственность (ст. 210 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

7.6. Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Заключенное Соглашение по

охране труда является Приложением к данному Коллективному договору.

7.7. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется ежегодно в Соглашении по охране труда.

7.8. Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, Профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством.

Общие требования к условиям труда

7.9. С целью обеспечению безопасных условий и охраны труда Работников, помимо обязанностей, установленных статьей 212 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными актами Российской Федерации в области охраны труда, Работодатель обязан:

- ежегодно заключать с Профкомом Соглашение по охране труда и исполнять его;
- содействовать созданию в Университете эффективной системы управления охраной труда;
- обеспечивать деятельность службы охраны труда Университета, направленную на текущий оперативный и плановый контроль состояния и условий труда Работников, создание нормативной базы системы управления охраной труда, обеспечение исполнения Работодателем обязанностей в сфере безопасных условий и охраны труда;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в

результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере одного годового заработка погибшего;

- содействует выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

Требования к аудиторному фонду и вспомогательным помещениям

7.10. Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Университета для безопасного их использования Работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- режим запрета курения в помещениях и на территории Университета;
- работу гардеробов во всех учебных корпусах в холодное время года (с 01 октября до 30 апреля);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета.

7.11. Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом семестра службами департамента эксплуатации имущественного комплекса и строительства сданы по акту диспетчерской службе Университета.

7.12. Коменданты учебных корпусов или сотрудники, ими уполномоченные обязаны регулярно проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда с фиксацией результатов в специальном журнале. О выявленных случаях отклонения условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать в соответствующие службы Университета для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ в выявленных аудиториях.

7.13. В целях защиты Работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или

суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в таблице:

	Температура воздуха на рабочем месте, гр. Цельсия	Температура воздуха на рабочем месте, гр. Цельсия	Время пребывания на рабочем месте, часов не более
1.	от 32,1 до 32,5	от 13,0 до 13,9	1
2.	от 31,5 до 32,0	от 14,0 до 14,9	2
3.	от 31,1 до 31,5		2,5
4.	от 30,5 до 31,0	от 15,0 до 15,9	3
5.	от 30,1 до 30,5	от 16,0 до 16,9	4
6.	от 29,5 до 30,0	от 17,0 до 17,9	5
7.	от 29,1 до 29,5		5,5
8.	от 28,6 до 29,0	от 18,0 до 18,9	6
9.	от 28,1 до 28,5	от 19,0 до 19,9	7
10.	до 28,0	от 20,0	8

7.14. При температуре воздуха, выходящей за пределы диапазонов, указанных в таблице пункта 4 настоящей статьи, работы в помещении прекращаются, Работник переводится Работодателем для исполнения своих обязанностей, если это возможно, в помещение с допустимой температурой воздуха или освобождается от исполнения своих обязанностей и ему предоставляется право отсутствия на рабочем месте. Работы в помещении прекращаются до полного восстановления нормальных условий труда.

7.15. Оперативный контроль за состоянием температурного режима в помещениях осуществляет руководитель соответствующего структурного подразделения, комендант корпуса. Приборный контроль температурного режима осуществляет в плановом порядке или в оперативном порядке по устному извещению руководителя структурного подразделения или коменданта работник службы охраны труда или уполномоченное (доверенное) лицо Профкома по охране труда.

7.16. В случае подтверждения факта отклонения температурного режима на рабочем месте от нормальных условий, руководителем структурного подразделения принимается решение о переводе работника на аналогичное рабочее место в другое помещение с нормальным температурным режимом, либо о сокращении времени его пребывания на работе или прекращении работы.

7.17. Порядок регламентации времени работы в пределах рабочего времени в условиях микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, а также порядок оплаты за время, на которое уменьшается рабочее время, устанавливается отдельным локальным

актом, в порядке, установленном законодательством.

7.18. При отклонении температуры воздуха от допустимого диапазона, иных отклонений от нормальных условий труда Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя. В этом случае за ним сохраняется место работы и должность. Работник, прекративший работу в помещении с условиями, отклоняющимися от нормальных, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания. Работник имеет право отсутствовать на своем рабочем месте, если условия труда на нем могут угрожать его здоровью или жизни.

7.19. Не имеют право прекращать работу Работники Университета, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

7.20. Немедленное прекращение работ в Университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, Работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

7.21. Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в соответствующих помещениях Университета:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

7.22. При создавшейся аварийной ситуации в помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

7.23. Работодатель в области охраны труда обязуется:

- создавать и усиливать службы охраны труда и безопасности в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда»;
- выполнять мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой

деятельности, в том числе: обучать работников безопасным приемам работы, проводить специальную оценку условий труда;

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и образования РФ;

- оборудовать кабинет и уголки охраны труда и обеспечивать их работу в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций об организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда» (при численности работников до 1000 человек площадь кабинета 24 м², при численности работников свыше 1000 человек прибавляется 6 м² на каждую тысячу);

- формировать из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансировать работу комиссии по охране труда, предоставлять средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-правовую и техническую документацию, организовывать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя;

- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля, членов комиссии по охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве, а также профзаболеваний (статья 212 ТК РФ);

- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов;

- обеспечивать наличие сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечивать условия, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;

- обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;

- следить за недопущением к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

- обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве;

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (Постановление Минтруда и социального развития РФ от 17 декабря 2002 г. № 80); «Об утверждении методических рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда»;
- обеспечить контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территории университета;
- обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет собственных средств с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (статья 212 ТК РФ Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;
- следить за недопущением к работе лиц, не прошедших предварительный медицинский осмотр, согласно законодательству;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет средств университета в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»); Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзной организации устанавливать другие нормы выдачи спецодежды и СИЗ улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также при работах в особых температурных условиях;
- обеспечить своевременную стирку, сушку, ремонт и хранение спецодежды, спец обуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ);

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») с привлечением комиссии по охране труда профкома и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда;
- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, соблюдение санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территорий университета. В этих целях по установленным нормам должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения, помещения приема пищи, места для отдыха в рабочее время;
- обеспечить наличие в подразделениях медицинских аптек, укомплектованных лекарственными средствами и препаратами для оказания первой медицинской помощи (статья 223 ТК РФ);
- обеспечить установление работникам, занятым на производстве с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных выплат (статья 219 ТК РФ). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсация работникам не устанавливается;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске для здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев, в установленном порядке, и профессиональных заболеваний на производстве;
- обеспечить наличие комплекта правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой их деятельности;
- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета университета в работе комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и осуществление финансирования работы комиссии;
- обеспечить страхование от несчастных случаев и профзаболеваний работников университета в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- обеспечить необходимые условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (статья 370 ТК РФ);

- способствовать внедрению современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.24. Профсоюзный комитет в области охраны труда

- представляет интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- требует от работников соблюдения требований правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, организует их обучение, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда университета, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий труда, пожарной и экологической безопасности, совместно с ректором заслушивает результаты общественного контроля, ходатайствует о поощрении членов комиссии по охране труда;

- организывает обучение общественных инспекторов не реже, чем 1 раз в три года;

- оказывает практическую помощь силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива Работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма;

- проводит проверку состояния условий труда в структурных подразделениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда, программой комплексной безопасности университета;

- заслушивает не менее одного раза в год отчеты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и производственной санитарии;

- способствует реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда, быта и оказывает помощь в укреплении производственной дисциплины;

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательных и нормативно правовых актов по охране труда;

- оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы, компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления, в суде;

- принимает участие в организации проведения диспансеризации и вакцинации работников университета;

Обязанности Работника в области охраны труда

7.25. В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, 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, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

РАЗДЕЛ 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Мероприятия, направленные на охрану здоровья

8.1. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет средств от приносящей доход деятельности или средств, поступивших из федерального бюджета, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ).

8.2. Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

8.3. С целью привлечения Работников к здоровому образу жизни, занятиям физической культурой и спортом при наличии финансовой возможности ежегодно проводить спортивные мероприятия среди Работников (в том числе, Спортивный праздник «Державинская лыжня!», марафон «Державинская миля», «Державинская регата», общеуниверситетские зимний и летний дни здоровья и другие спортивные мероприятия); выделять денежные средства на награждение победителей и призеров спортивных мероприятий Университета.

8.4. С целью привлечения Работников к социокультурной деятельности, повышения корпоративного духа и нравственного воспитания ежегодно при наличии финансовой возможности:

- выделять средства на проведение праздников: Татьянин день, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, День народного единства, Новый год и другие значимые праздники;

- организовывать и проводить корпоративные мероприятия (в том числе, праздник «Широкая Масленица», «Державинская линейка», коллективные экскурсионные поездки).

8.5. На основании приказа ректора оказывать материальную помощь сотрудникам, признанным нуждающимися. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется положением «Об оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (приложение №5 к Коллективному договору).

8.6. Выделять транспорт на похороны умершего работника Университета, состоявшего на момент смерти в штате Университета или

работавшего в Университете перед выходом на пенсию.

8.7. Организовывать за счет Университета похороны умершего работника, при наличии финансовой возможности.

8.8. Предоставлять на льготных условиях Работникам Университета спортивные сооружения физкультурно-оздоровительного комплекса Университета и объекты спортивно-оздоровительного лагеря «Молодежный».

8.9. Выделять на льготных условиях транспорт на проведение коллективных поездок Работников для проведения социокультурных мероприятий и коллективного отдыха.

8.10. Бесплатно проводить добровольную вакцинацию Работников в целях профилактики гриппа и COVID-19.

8.11. Для Работников Университета, работающих по основному месту работы на постоянной основе не менее 3 лет, и членам их семей (супруг (-а), дети, а для сотрудников, являющихся членами Совета ветеранов университета, – также для внуков), получающих в Университете первое высшее образование (по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета, аспирантуры, ординатуры) или среднее профессиональное образование предоставлять на период работы льготный размер оплаты, на основании соответствующего положения Университета о порядке и основаниях снижения стоимости платных образовательных услуг.

8.12. На основании приказа ректора поощрять Работников Университета, работающих в Университете по основному месту работу на постоянной основе не менее 5 лет, при достижении юбилейного возраста (25, 30, 35 и т.д.) в виде единовременной премии в размере не менее 50% месячной заработной платы по основной должности.

8.13. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников в возрасте до 18-ти лет.

8.14. Обеспечивать штатным работникам не относящимся к научно-педагогическим работникам, защитившим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, единовременную поощрительную выплату в размере 20 000 руб.

8.15. Обеспечивать штатным работникам, являющимся донорами, единовременную поощрительную выплату ко Дню донора (14 июня) в размере 5 000 рублей – при наличии документов о добровольной сдаче крови от 20 до 29 раз, в размере 10 000 рублей - при наличии документов о добровольной сдаче крови от 30 до 39 раз, в размере 20 000 рублей - при наличии документов о добровольной сдаче крови от 40 и более раз или Почетным донорам.

8.16. Выплачивать Работникам выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по

основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

8.17. Выплачивать Работникам, проработавшим в Университете более 20 лет увольняющимся в связи с уходом на пенсию, выходное пособие в размере не менее двух средне месячных заработков и не более пяти средне месячных заработков.

8.18. Университет обязан организовать в учебном корпусе точку питания для работников, которая должна функционировать во время учебного процесса.

Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

8.19. Работодатель несет ответственность, установленную законом за вред, причиненный здоровью работника, за полученные профессиональные заболевания, связанные с выполнением им трудовых обязанностей. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.20. Работодатель по желанию работника берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем.

РАЗДЕЛ 9.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимодействие Работодателя и ППО

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель и ППО обязуются:

а) сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Университета;

б) признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

в) обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

9.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения. Стороны стремятся не допускать конфликты в трудовом коллективе.

9.4. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии ППО, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию ППО.

9.5. Работодатель признает право ППО вести коллективные переговоры от имени всех Работников по заключению Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в него, а также представления интересов всех Работников в иных случаях. Принятие Работодателем локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Отраслевым соглашением, в которых установлена обязанность Работодателя по учету мнения представительного органа Работников, осуществляется по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации.

9.6. Работодатель обязуется предоставлять ППО по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания,

условий проживания в общежитии Работников.

9.7. Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и ППО являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение десяти рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

9.8. Работодатель обеспечивает право участия представителей ППО в работе Ученого совета Университета, ректората Университета, ученых советов институтов, ученых советов факультетов. В состав делегатов конференции Работников и обучающихся Университета входит председатель ППО.

9.9. Работодатель обеспечивает право представителей ППО (председателя Профсоюзной организации или другого представителя, делегированного ППО) участия в работе коллегиальных органов управления Университета, к которым относятся общее собрание (конференция) Работников и обучающихся Университета, Ученый совет. ППО обеспечивает участие своих представителей в работе коллегиальных органов управления, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических Работников и научных Работников.

9.10. ППО представляет интересы обучающихся Университета. Эти отношения определяются отдельным Соглашением, которое, является Приложением к настоящему Коллективному Договору.

Гарантии профсоюзной деятельности

9.11. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в ППО.

9.12. Работодатель обязуется предоставить ППО в бесплатное пользование:

а) отдельное помещение отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, охраной и оборудованием; не допускается размещение ППО в помещении совместно с другими подразделениями Университета; не допускается перемещение ППО из одного помещения в другое без его согласия;

б) доступ к локальной сети Университета, сети Интернет, корпоративной электронной почте, доступ к информационным Интернет-порталам Университета, в том числе размещение в информационном пространстве Университета сведений о мероприятиях и деятельности ППО;

- в) оргтехнику, компьютерное оборудование (системный блок, дисплей, печатающее устройство), копирующее устройство, сетевое оборудование;
- г) мебель, необходимый инвентарь;
- к) помещения для проведения собраний и совещаний, иных мероприятий ППО;
- л) автотранспорт во временное пользование по заявке ППО.

9.13. Профсоюзные взносы удерживаются на основании личного заявления Работника ежемесячно и перечисляются бесплатно и своевременно на расчетный счет ППО в размере 1% от заработной платы Работника, и в порядке, установленном Уставом Общероссийского Профсоюза Образования и актами Профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме в день окончательного расчета заработной платы.

9.14. Работодатель:

- предоставляет по запросу ППО информацию об удержании с Работников и перечислении в профсоюзную организацию членских профсоюзных взносов;
- обеспечивает обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве Университета;
- включает ППО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников Университета и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

9.15. Председателю ППО предоставляется право участвовать в работе коллегиальных органов управления соответствующего уровня, совещаниях, заседаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

9.16. Средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников, Работодатель имеет право перечислять на счет ППО в размерах и в порядке, определяемых договорами целевого финансирования, заключаемыми между Работодателем и ППО.

Гарантии членам ППО:

9.17. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей)

профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.18. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Университета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.19. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда профкома, представителей Профсоюзной организации для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием ГПО.

9.20. По представлению ГПО Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов ГПО.

9.21. Работа на выборной должности председателя ГПО и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при разработке внутри вузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.

9.22. Работодатель обязуется предусмотреть оплату труда руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации, а также выплаты стимулирующего характера за организацию контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров, соглашений; за содействие в создании в образовательной организации высшего образования благоприятного климата в коллективе; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности

образовательной организации высшего образования, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, за реализацию социальных программ и др.

9.23. За Работником, избранным на выборную должность председателя ППО, после окончания срока полномочий в должности председателя ППО, сохраняется место работы с продлением трудового договора на срок не менее пяти лет.

Документы Университета, при принятии которых требуется согласование с ППО:

9.24. Работодатель согласовывает с ППО локальные нормативные акты, включая приказы, распоряжения, связанные с реализацией коллективных прав Работников, в том числе локальные нормативные акты, указанные в подпункте 9.25 настоящего Коллективного договора.

9.25. Работодатель согласовывает с ППО следующие локальные нормативные акты, включая приказы, распоряжения, связанные с реализацией коллективных прав, работников:

а) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;

б) об установлении размеров ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в том числе в филиалах;

в) о компенсации питания сотрудников, работающих на объектах имущественного комплекса, расположенных за пределами города Тамбова;

г) о сокращении численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;

д) о порядке использования средств на мероприятия по охране труда;

е) об утверждении должностных инструкций;

ж) о привлечении Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 - 3 ст. 99 ТК РФ;

з) о разделении рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

и) о размере повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

к) об установлении, изменении системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты заработной платы, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

л) об определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

н) о применении необходимых мер при угрозе массовых увольнений Работников (ст. 180 ТК РФ);

м) об установлении перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

н) о временном переводе Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя; Порядок, срок и размер возмещения расходов;

- о) об установлении, изменении режимов рабочего времени;
- п) об установлении размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- р) об утверждении правил и инструкций по охране труда для Работников.

9.26. При принятии локального нормативного акта по согласованию с ППО работодатель направляет проект соответствующего локального нормативного акта в ППО.

9.27. ППО осуществляет согласование локального нормативного акта, что подтверждается согласующей подписью председателя ППО на проекте локального нормативного акта, либо отказывает в согласовании, в случаях, если нормы локальных нормативных актов ухудшают положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями.

9.28. В случае отказа ППО от согласования локального нормативного акта, стороны обязаны провести дополнительные консультации. При не достижении согласия по итогам дополнительных консультаций вопрос о согласовании проекта локального нормативного акта рассматривается в рамках согласительных процедур, проводимых Комиссией по социальному партнерству, порядок работы которой определяется главой 13 настоящего Коллективного договора.

9.29. Не подлежат применению:

- а) нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями;

- б) локальные нормативные акты, принятые без учета мнения ППО или с нарушением порядка учета мнения ППО (для локальных нормативных актов, в отношении которых такой порядок обязателен при их принятии);

- в) локальные нормативные акты, не согласованные ППО (в случаях, когда такое согласование является обязательным при принятии локальных нормативных актов).

В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

9.30. Согласование с ППО требуется при принятии, утверждении следующих индивидуальных правоприменительных актов Работодателя:

- а) о работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- б) графиков отпусков;

в) графиков сменности;

г) приказов об установлении Работникам стимулирующих выплат и премий (разовых поощрительных выплат);

д) приказов об увольнении по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав ППО, а руководителей (их заместителей) - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ 10.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

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

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4 Осуществлять контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы работникам, осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, собственных средств и иных фондов Университета;

10.5 Разрабатывать совместно с Работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8 Участвовать в работе комиссий Университета по расследованию несчастных случаев, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, по социальному страхованию и других.

10.9 Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.10 Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Университета.

10.11 Содействовать эффективной деятельности Университета в рамках, стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию и улучшению условий охраны труда.

10.12 Участвовать в финансовом обеспечении социально-значимых проектов и мероприятий Университета.

РАЗДЕЛ 11.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

11.1 Работники обязуются:

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего распорядка, иные локальные акты;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Университету, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою страну и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- работать честно и добросовестно, использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать требования режима секретности;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории Университета;
- участвовать на добровольных началах в организуемых Работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений;
- соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, качественно и своевременно выполнять должностные обязанности;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в личных интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшему у работника конфликте интересов.

РАЗДЕЛ 12.

КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль исполнения положений Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2 Стороны обязуются:

- осуществлять контроль за выполнением настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах на конференции коллектива (заседаниях Ученого совета) с размещением информации на сайте Университета. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля исполнения Коллективного договора;

- рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.3 Председатель профсоюзной организации, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий профсоюзного комитета, запрашивает у администрации информацию о выполнении положений Коллективного договора и получает ее; заслушивает на заседаниях профкома информацию администрации о выполнении положений Договора.

12.4 За невыполнение или нарушение положений настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 55 ТК РФ, статья 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

РАЗДЕЛ 13.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений в Приложения

13.1. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

13.2 Проекты локальных нормативных актов, являющихся Приложениями к Коллективному договору, согласовываются с Профсоюзной организацией, рассматриваются на Ученом совете Университета и утверждаются сторонами Коллективного договора. После чего указанные акты становятся Приложениями к Коллективному договору.

13.3. Внесение изменений и дополнений в указанные Приложения, включение, исключение из Коллективного договора указанных Приложений производятся в порядке, установленном настоящей частью для утверждения и согласования Приложений.

Перечень Приложений

13.4. В состав Коллективного договора входят следующие Приложения:

Приложение 1. Положение об оплате труда в Федеральном государственной бюджетной образовательном учреждении высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

Приложение 2. Правила внутреннего распорядка Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

Приложение 3. Положение об основаниях и порядке снижения стоимости платных образовательных услуг для обучающихся, осваивающих основные образовательные программы высшего образования и основные образовательные программы подготовки специалистов среднего звена;

Приложение 4. Положение о служебных командировках в ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

Приложение 5. Положение об оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

Приложение 6. Положение об оценке эффективности деятельности научно-педагогических и педагогических работников ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

Приложение 7. Положение о комиссии по социальным вопросам ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

Приложение 8. Корпоративный демографический стандарт ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»;

**Приложение 9. Перечень должностей работников, имеющих право на
удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск.**

РАЗДЕЛ 14.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны обязуются размещать на своих официальных сайтах в сети «Интернет» информацию, предусмотренную статьей 29 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации», и о деятельности ППО.

14.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

14.3. Принятые сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и Профкомом дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

14.4. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

14.5. Коллективный договор является документом обязательным для исполнения всеми работниками Университета.