

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО

«Тамбовский государственный
университет имени Г.Р. Державина»



В.Ю. СТРОМОВ

15 марта 2019 года

От работников:

Председатель ППО

«Тамбовского государственного
университета имени Г.Р.



Державина»

В.Н. РЯБЫХ

15 марта 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТАМБОВСКИЙ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ

УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.Р. ДЕРЖАВИНА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 Стророва Владимира Юрьевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников, в лице Председателя Первичной профсоюзной организации Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина (далее - **ППО**) Рябых Владимира Николаевича, действующего на основании Положения о ППО, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий коллективный договор (далее – **Договор, Коллективный договор**) о нижеследующем.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, распространяющимся на всех работников Университета, предметом которого является регулирование трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях большей, по сравнению с действующим законодательством, защиты прав и законных интересов работников Университета на основе согласования интересов Сторон.

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

1.4. Настоящий Договор составлен на основании положений Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Федерального закона «О профессиональных союзах» от 12.01.1996 №10-ФЗ, иных норм права, регулирующих отношения между работниками и работодателями, и с учетом рекомендаций, изложенных в отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.5. Руководствуясь пунктом 2 части 6 статьи 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Университет признает

ППО представительным органом работников Университета.

1.6. Стороны договорились, что разработка и принятие локальных правовых актов, предусмотренных статьей 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществляется совместно и по согласованию между Университетом и ППО.

1.7. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать обращения ППО по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, и сообщать ППО свой мотивированный ответ.

1.8. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего распорядка, бережно относиться к имуществу Университета и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

Штатная структура и штатная численность работодателя определяется штатным расписанием, утверждаемым ректором на начало текущего календарного года, исходя из содержания уставной деятельности Университета. Штатное расписание может быть изменено приказом ректора в течение календарного года.

2.2. 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 работодателем и работником.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой

договор с работниками Университета заключается в письменной форме на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) или на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), а также иных педагогических работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, а также переводу на должность педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.3. 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 ППС.

2.4. Работодатель обязуется:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- 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;

- не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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;

- при увольнении по инициативе Работодателя (пункты 2, 3 и 5 части первой статьи 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 Российской Федерации (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).

2.5. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации 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 недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

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

3.ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Университета устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного 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.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и

стимулирующего характера определяются Университетом в соответствии с действующим законодательством, 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.

3.3. Система оплаты труда работников Университета 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.

3.4. 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 процента 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 (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.

3.5. Выплата заработной платы работникам Университета производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и в натуральной форме.

3.6. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы работникам университета осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках или в кассе университета.

3.7. 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 на бумажном носителе.

3.8. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются 23 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 8 числа месяца (окончательный расчет), следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ). При совпадении этих дней с нерабочими праздничными или выходными днями выплата заработной платы производится в ближайший рабочий день, предшествующий указанным датам.

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

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

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

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом 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 статьями 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- 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 для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

3.13. 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 Российской Федерации для работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, возмещаются Университетом за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.14. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации в соответствии со статьей 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. N 644 "Об

утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

3.15. 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. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работники и Работодатель договорились, что в интересах Университета и развития его отдельных подразделений Работодатель по согласованию с ППО может установить в подразделениях различные формы учета рабочего времени и организации труда.

4.2. 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.

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

4.3. В транспортном отделе может быть установлен суммированный учет рабочего времени водителей в соответствии с Приказом от 20.08.2004 г. №15 Министерства транспорта Российской Федерации «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

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

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

4.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.7. 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.

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.

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

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.

4.9. 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.

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

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

4.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

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

4.13. 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.

4.14. Университет обязуется:

4.14.1 По заявлению работника предоставлять оплачиваемые дополнительные отпуска в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей продолжительностью не более 5 календарных дней, а в связи со смертью близких родственников – не более 7 календарных дней. Срок такого дополнительного отпуска определяется в заявлении работника.

4.14.2 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 школьного возраста (1-4 класс);
- на утренник, посвященный Новому году – для родителей (опекунов,

попечителей) детей дошкольного и школьного возраста (1-4 класс) – 1 (один) календарный день;

- окончание ребенком школы, детского сада, на последний звонок в школе – 1 (один) календарный день.

4.14.3 Предоставлять по желанию работников дополнительный отпуск без сохранения заработной платы одиноким родителям и работникам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней в году;

4.14.4 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня работникам университета, включенным в перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, предусмотренный правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

4.14.6 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.

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

4.14.8 Согласовывать с ППО приказы, положения, инструкции и планы мероприятий, если они касаются условий, норм труда и его оплаты, а также социально-бытовой сферы работников университета.

4.14.9 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.

4.14.10 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.

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

4.15. Работники обязуются:

а) выполнять условия трудового договора, коллективного договора, правил внутреннего распорядка;

б) инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) соблюдать условия договора о полной материальной ответственности, при его наличии.

5. ОХРАНА ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

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

5.2. ППО осуществляет контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Университета.

5.3. Университет обязуется:

5.3.1 Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединённый к основному, и сокращённый рабочий день по перечню профессий и должностей.

5.3.2 Устанавливать в случае нарушения условий настоящего Договора по охране труда персональную ответственность руководителей подразделений с компенсацией материального ущерба, нанесенного этим нарушением.

5.3.3 Содержать аудитории, лаборатории, производственные помещения, рабочие места и места общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами.

5.3.4 Производить перед началом учебного года инвентаризацию средств

оказания до врачебной помощи, средств пожаротушения и средств защиты от поражения электрическим током. Руководителям структурных подразделений вести учет по обеспечению этими средствами, пополнять их в соответствии с нормами охраны труда.

5.3.5 Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с законодательством об охране труда и другими нормативными правовыми актами по охране труда. Организовать постоянный контроль над их соблюдением.

5.3.6 Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда.

5.3.7 Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего распорядка Университета и его структурных подразделений.

5.3.8 При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной и коллективной защиты, гарантиях работникам, занятым во вредных, опасных и неблагоприятных условиях труда.

5.3.9 Для всех работников (в т.ч. вновь поступающих на работу) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда и локальными нормативными актами Университета своевременно проводить соответствующие инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; обучать мерам пожарной безопасности; проводить в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности и периодическую переподготовку руководителей и специалистов; не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

5.3.10 Осуществлять обязательное социальное страхование работников Университета от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.3.11 Вести учет работников, занятых на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда; предоставлять этим работникам соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми

актами по охране труда.

5.3.12 Организовать проведение периодических медицинских осмотров в соответствии с требованиями законодательства.

5.3.13 Выделять средства на обновление, ремонт и проверку средств дозиметрического контроля. В соответствии с действующим законодательством выделять средства для регулярного вывоза на захоронение радиоактивных отходов и источников ионизирующих излучений с истекшим сроком годности и на утилизацию химических отходов.

5.3.14 Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.3.15 Выделять средства для проведения ремонта в учебных корпусах в соответствии с финансовыми возможностями Университета.

5.3.16 Обеспечить в рабочих помещениях условия труда, предусмотренные СанПиН 2.2.2.548-96. В случае несоответствия температуры и других условий труда указанным нормам, осуществлять перенос занятий в другие аудитории, а работникам, не связанным с учебным процессом, для предупреждения заболеваний сокращать рабочий день без уменьшения оплаты.

5.3.17 При невозможности переноса занятий по причине несоответствия санитарно-гигиенического режима санитарным нормам осуществлять замену аудиторных занятий внеаудиторными.

5.3.18 Обеспечивать за счет собственных средств в случаях, предусмотренных нормативными актами в области охраны труда, работников университета сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами.

5.4. Работники обязуются своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

5.5. ППО обязуется:

5.5.1 Организовать обучение и функционирование профсоюзных уполномоченных по охране труда.

5.5.2 Обеспечить участие представителей профсоюзной организации в комиссиях по проведению специальной оценки рабочих мест.

5.5.3 Осуществлять контроль по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.

5.5.4 Организовать участие представителей ППО в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в своих подразделениях.

5.5.5 Оказывать практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах.

5.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях/кабинетах/отделах, температурный режим ниже 14° С, повышенный шум и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности инспекторы труда профсоюзной организации вправе вносить представления Государственной инспекции труда по Тамбовской области о приостановке выполнения работ (оказания услуг) до установления выявленных нарушений с сохранением полной заработной платы работников. Приостановка работ (оказания услуг) осуществляется после официального уведомления Университета.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях социальной защиты и поддержки сотрудников Университет **обязуется:**

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

6.1.2 С целью привлечения работников к социокультурной деятельности, повышения корпоративного духа и нравственного воспитания ежегодно при наличии

финансовой возможности:

- выделять средства и проводить встречи Нового года, Дня Победы, Дня народного единства, поздравления мужчин с Днем защитника Отечества, женщин с Международным женским днем;

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

6.1.3 На основании приказа ректора оказывать материальную помощь сотрудникам, признанным нуждающимися, в том числе для оплаты ритуальных услуг, связанных со смертью близких родственников сотрудника, в размере **не менее 5 000 руб., но не более 2-х месячной заработной платы.**

6.1.4 Выделять транспорт на похороны умершего работника Университета, состоявшего на момент смерти в штате Университета или работавшего в Университете перед выходом на пенсию.

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

6.1.5 Предоставлять на льготных условиях работникам Университета спортивные сооружения физкультурно-оздоровительного комплекса Университета и объекты СОЛ «Молодежный».

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

6.1.7 Бесплатно проводить добровольную вакцинацию работников в целях профилактики гриппа.

6.1.8 Для сотрудников Университета, работающих в Университете по основному месту работу на постоянной основе не менее 3 лет, и членам их семей (супруг (а), дети), 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.

6.1.9 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 (50, 55, 60 и т.д.) в виде единовременной премии в размере не менее 50 % месячной заработной платы по основной должности.

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

6.1.11 Обеспечивать штатным работникам, защитившим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, единовременную поощрительную выплату в размере **10 000 руб.**

6.1.12 Выплачивать одному из родителей, являющемуся работником Университета, материальную помощь при рождении ребенка (усыновлении) **в размере не менее 5 000 руб., но не более 2-х месячной заработной платы сверх пособия, установленного Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».**

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

7. ГАРАНТИИ ПРАВ И ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППО

7.1. Университет признает профсоюзную организацию единственной организацией, представляющей интересы работников ТГУ им. Г. Р. Державина и право профкома как уполномоченного представителя коллектива на участие в решении вопросов труда, быта и отдыха работников. ППО признает приоритетную роль Университета в организации, планировании и управлении работой университета. Работодатель и ППО обязуются проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социальные аспекты жизни и деятельности коллектива.

7.2. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников университета – членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО (ст. 30 ТК РФ).

7.3. Университет обязуется:

7.3.1. Передавать в ППО для ознакомления документы, необходимые для

осуществления профсоюзом контроля над соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора, соблюдением правил охраны труда.

7.3.2. Предоставлять ППО возможность бесплатного размножения материалов, необходимых для его деятельности, а также помещение, оргтехнику, бумагу и канцелярские товары, мебель, проводить их ремонт и уборку помещения, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) (ст. 377 ТК РФ).

7.3.3. Предоставлять на безвозмездной основе аудитории и зал Учебного театра для мероприятий, организуемых в масштабе Университета или отдельных подразделений.

7.3.4. Предоставлять средства связи для бесплатной отправки телеграмм, резолюций и иной информации в адрес руководителей или представителей федеральных, региональных и других органов власти.

7.3.5. В необходимых для реализации уставных задач случаях предоставлять автотранспорт по заявкам ППО.

7.3.6. Поддерживать в рабочем состоянии линии электронной связи ППО и обеспечить бесплатный доступ к интернет-ресурсам.

7.4. Профсоюзные взносы перечисляются и удерживаются на основании личного заявления работника в размере 1% от заработной платы работника.

Перечисление осуществляется в день окончательного расчета заработной платы.

7.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности Университета, и принимается во внимание при его поощрении (премирование, выплаты вознаграждений и др.), при конкурсном отборе на замещение должности научно-педагогических работников.

7.6. Работнику, избранному на выборную должность председателя ППО, после окончания срока полномочий в должности председателя ППО, предоставляется прежняя должность с продлением трудового договора на срок не менее пяти лет.

7.7. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается с предварительного согласия ППО, членами которого они являются.

7.8. Увольнение по инициативе Университета лиц, избранных в состав ППО, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме

случаев совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.9. Профсоюзный комитет оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников высшей школы. Участвующим в акции протеста, в том числе забастовке, выплачивается заработная плата за все дни забастовки.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны обязуются размещать на своих официальных сайтах в сети «Интернет» информацию, предусмотренную статьей 29 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 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.

8.2. В течение трех дней с даты подписания настоящего Договора Стороны доводят содержание Договора до сведения работников путем размещения на сайте Университета.

8.3. Настоящий Договор заключается на срок три года и вступает в силу с даты его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора, но на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ). Для этого сторона, изъявившая подобное желание, должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением за два месяца до истечения срока настоящего Договора.

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

8.5. Настоящий Договор в течение срока его действия изменяется и дополняется только по взаимному согласию Сторон. 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. Все изменения подлежат уведомительной регистрации в соответствующих инстанциях.

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

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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