

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

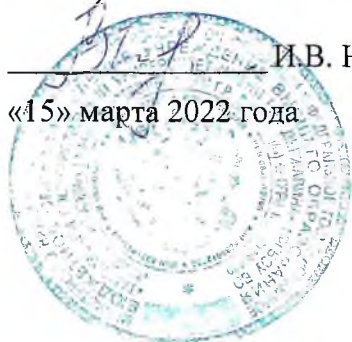
От работодателя:

И.о. ректора ФГБОУ ВО

«Тамбовский государственный  
университет имени Г.Р. Державина»

  
И.В. НАЛЕТОВА

«15» марта 2022 года



От работников:

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации

Тамбовского государственного

университета имени Г.Р. Державина

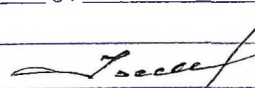
  
В.Н. РЯБИХ

«15» марта 2022 года



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТАМБОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Г.Р. ДЕРЖАВИНА»  
НА 2022–2025 ГОДЫ**

(Принят на Конференции работников и обучающихся  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Тамбовский государственный университет  
имени Г.Р. Державина» 15 марта 2022 года)

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 164-22	от 18.04.2022
На 30	листах
Начальник управления	

ТАМБОВ

## 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 **Стромова Владимира Юрьевича**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников, в лице Председателя первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования 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 РФ.

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 РФ.

1.5. Руководствуясь пунктом 2 части 6 ст.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. В штатное расписание могут быть внесены изменения и дополнения в течение календарного года. Изменения и дополнения в штатное расписание вносятся приказом ректора.

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 с обеих сторон.

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

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 ст.332 ТК РФ. 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 ППО.

**2.4.** Работодатель обязуется:

- 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;

- 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 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;

- 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);

- расторгнуть 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 ТК с Работником, являющимся членом ППО, Работодатель направляет в ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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.

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 недостижении 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.

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).

### **3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

**3.1.** 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.

**3.2.** 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.

**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 % 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.

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

**3.6.** 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.

**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 электронному почту (e-mail) указанный работником в заявлении в день выплаты второй части заработной платы, либо на бумажном носителе.

**3.8.** 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.

**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 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, на прохождение независимой оценки квалификаций;
- 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 РФ для работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, возмещаются Университетом за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

**3.14.** 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 и старшим преподавателям в возрасте до 35 лет впервые поступающим на работу в университет, в течение первых трех лет

преподавательской деятельности в Университете устанавливать доплату в размере 15% от должностного оклада.

**3.15.** 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.

**3.16.** 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 2016г. № 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).

**3.17.** 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 Министерства транспорта РФ от 16.10.2020г. №424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда 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 ТК РФ. 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 ректора Университета 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 работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу 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 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.

**4.14.3** 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.

**4.14.4** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня Работникам Университета, включенным в перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. №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 Работников Университета является его обязанностью, и он несет за это ответственность (ст.210 ТК РФ).

**5.2.** ППО осуществляет контроль за 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, присоединенный к основному, и сокращенный 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 доврачебной 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 за 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 РФ 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 1.2.3685-21. 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 сертифицированными спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

**5.3.19** . Систематически выявлять опасности и профессиональные рисков, проводить их регулярный анализ и оценка, вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

**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 уполномоченных по охране труда ППО.

**5.5.2** Обеспечить участие представителей ППО 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 ППО 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 ППО 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 Работодателя.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

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

**6.1.1** 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», общеуниверситетские зимний и летний дни 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 Работника.**

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)

**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 спортивно-оздоровительного лагеря «Молодежный».

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

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

**6.1.8** 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.

**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, 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 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.

**6.1.13** Выплачивать Работникам, проработавшим в Университете более 15 лет увольняющимся в связи с уходом на пенсию, выходное пособие в размере не менее одного среднего месячного заработка и не более трех средних месячных заработков.

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

## **7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ППО, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **7.1. Взаимодействие Работодателя и ППО**

#### **7.1.1. 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.

**7.1.2.** 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.

**7.1.3.** 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.

**7.1.4.** 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.

**7.1.5.** 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.

**7.1.6.** 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.

**7.1.7.** 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.

**7.1.8.** 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.

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

## **7.2. Гарантии профсоюзной деятельности**

**7.2.1.** 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.

**7.2.2.** 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.

**7.3.** 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.

**7.4.** Работодатель:

**7.4.1.** предоставляет по запросу ППО информацию об удержании с Работников и перечислении в профсоюзную организацию членских профсоюзных взносов;

**7.4.2.** обеспечивает обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве Университета;

**7.4.3.** включает ППО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников Университета и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

**7.5.** 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.

**7.6.** 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.

#### **7.7. Гарантии членам ППО:**

**7.7.1.** 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.

**7.7.2.** 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.

**7.7.3.** 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 ППО.

**7.7.4.** По представлению ППО Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов ППО.

**7.7.5.** Работа на выборной должности председателя ППО 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 внутривузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.

**7.8. Документы Университета, при принятии которых требуется согласование с ППО:**

**7.8.1.** Работодатель согласовывает с ППО локальные нормативные акты, включая приказы, распоряжения, связанные с реализацией коллективных прав Работников, в том числе локальные нормативные акты, указанные в подпунктах 7.8.2., 7.8.3. настоящего Коллективного договора.

**7.8.2.** Проекты локальных нормативных актов, являющиеся приложением к Коллективному договору, в том числе:

а) Положение об оплате труда;

б) Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, заведующих кафедрами, директоров институтов, деканов факультетов ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р.Державина»;

в) 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;

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

д) Положение об оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р.Державина»

е) Правила внутреннего распорядка

согласовываются с Профсоюзной организацией, рассматриваются на Ученом совете Университета и утверждаются сторонами Коллективного договора.

**7.8.3.** 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 зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- к) об установлении, изменении системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, 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.

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

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.

**7.8.5.** В случае отказа ППО от согласования локального нормативного акта, стороны обязаны провести дополнительные консультации. При недостижении 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.

**7.9.** 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.

**7.10.** 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.

#### **7.11. Обязательства ППО:**

а) представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

б) представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами ППО, но ежемесячно перечисляющих денежные средства из заработной платы на счет ППО в размере, определенном для величины ежемесячных членских профсоюзных взносов;

в) представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами ППО;

г) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

д) осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, собственных средств и иных фондов Университета;

е) осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

**7.12.** 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.

## **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 официальном 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 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).

**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 органах по труду.

**8.6.** 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.

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

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

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.

При ликвидации Университета 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 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).

## **9. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**9.1.** Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений в Приложения

1. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

2. Проекты локальных нормативных актов, указанных в статье 9.2 настоящего Коллективного договора, 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. 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.

3. Включение, исключение из Коллективного договора Приложений, указанных в пункте «б» части первой статьи 9.2 Коллективного договора, внесение изменений и дополнений в указанные Приложения осуществляются в порядке, предусмотренном для внесения изменений и дополнений в Приложения к Коллективному договору.

**9.2.** Перечень Приложений

1. В состав Коллективного договора входят следующие Приложения:

а) приложения, принимаемые Ученым советом Университета и вступающие в силу после утверждения сторонами:

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 профессорско-преподавательского состава, заведующих кафедрами, директоров институтов, деканов факультетов 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»;

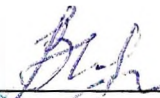
б) иные Приложения:

Приложение 8. Соглашение между Администрацией ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» и профсоюзной организацией, представляющей интересы обучающихся Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.

Приложение 9. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск в количестве 28 дней.

ПРОШТО, ПРОНУМЕРОВАНО,  
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ  
На 30 (тридцати)листах

И.О. РЕКТОРА



И.В. Налетова

Председатель ППО



В.И. Рыбых