

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тамбовский государственный технический университет»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Тамбовский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «ТГТУ»)
на период 2021 -2024 годы

Ректор ФГБОУ ВО «ТГТУ»



М.Н. Краснянский
«24» октября 2021 года

Председатель ППО работников и
обучающихся ТГТУ Общероссийского
профсоюза образования
М.В. Забавников
«24» октября 2021 года



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 625-21 от 10.01.2022
На 19 (девятнадцать) листах
Начальник управления Томаш

город Тамбов
2021 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
Раздел I. Общие положения	3
Раздел II. Трудовые отношения	4
Раздел III. Режим рабочего времени и времени отдыха	5
Раздел IV. Оплата труда	6
Раздел V. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников	8
Раздел VI. Обеспечение условий и охраны труда	9
Раздел VII. Социальные гарантии для работников	11
Раздел VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Гарантии профсоюзной деятельности.	13
Раздел IX. Изменения и дополнения к коллективному договору	13
Приложение № 1 «Перечень должностей работников ФГБОУ ВО «ТГТУ» с ненормированным рабочим днем, которым может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск»	14
Приложение № 2 «Соглашение о проведении мероприятий по охране труда на срок действия договора»	16
Приложение № 3 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»	18

Раздел I

Общие положения

1. В рамках социального партнерства на локальном уровне федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный технический университет» (далее по тексту – «Работодатель» в соответствующем надеже или «ТГТУ») в лице ректора ТГТУ Краснянского М.Н., действующего на основании Устава ТГТУ, и работники ТГТУ (далее по тексту – «Работники» в соответствующем надеже), в лице их представителя - председателя ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (сокращенно: ППО РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ТГТУ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ) Забавникова М.В., действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза образования, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий Коллективный договор (далее по тексту – «Коллективный договор»).

2. Предметом Коллективного договора 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 на основе согласования интересов Работников и Работодателя.

3. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством.

4. Стороны договорились, что полномочным представительным органом Работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации прав на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем является ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (далее по тексту – «ППО»).

4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников независимо от членства в ППО, за исключением пунктов, прямо выражающих интерес только членов профсоюзной организации.

5. Разработка проекта Коллективного договора и заключение Коллективного договора производятся в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1. Каждая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров.

5.2. Ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Коллективного договора, заключение Коллективного договора, продление срока действия или внесение изменений в Коллективный договор поручается Согласительной комиссии, созданной в составе представителей работодателя и представителей трудового коллектива, от имени которого выступает ППО на паритетных началах: по 8 человек от каждой из сторон Коллективного договора. Срок полномочий и персональный состав Согласительной комиссии определяется решением Конференции.

6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, вступает в силу с 29 октября 2021 года и может быть продлен по решению сторон на срок не более трех лет.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ТГТУ и/или ППО, расторжения трудового договора с ректором (исполняющим обязанности ректора) ТГТУ и/или переизбранием председателя ППО, реорганизации ТГТУ в форме преобразования.

8. При смене формы собственности ТГТУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

9. При реорганизации ТГТУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10. При ликвидации ТГТУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе отказаться в одностороннем порядке от исполнения принятых на себя обязательств.

Раздел II

Трудовые отношения

1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками возникают на основании заключенного трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом ТГТУ, а также настоящим Коллективным договором.

1.1. Работодатель (его полномочный представитель) обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ТГТУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами ТГТУ, имеющими отношение к трудовой функции работника.

1.2. Особенности регулирования труда дистанционных работников регулируются локальным нормативным актом об организации дистанционной работы в ТГТУ.

2. Трудовые договоры заключаются с Работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается ректором (исполняющим обязанности ректора) либо уполномоченным им лицом и Работником на неопределенный срок или на определенный срок не более 5-ти лет в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1. Заключению трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников ТГТУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и на замещение должностей научных работников ТГТУ предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников регламентируется локальными нормативными актами ТГТУ.

2.2. Запрещается допускать Работника к работе без оформления трудового договора.

2.3. Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется локальными нормативными актами ТГТУ.

3. Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон.

3.1. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в исключительных случаях в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции.

4. Прекращение трудового договора с Работником возможно по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Работодатель обязуется рассматривать предложения ППО по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ТГТУ, и в месячный срок с даты получения предложения сообщать ППО свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

6. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2, 3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ, Работников, являющихся членами профсоюза, допускается с учетом мотивированного мнения соответствующей профсоюзной организации.

7. Работодатель по заявлению Работника из числа профессорско-преподавательского состава может предусмотреть при составлении расписания занятий предоставление одного дня в неделю свободным от аудиторной учебной нагрузки для выполнения методической, научной работы и для подготовки нового учебного курса.

8. Работодатель обязуется оказывать помощь в трудоустройстве в ТГТУ высвобождаемых Работников и содействие в получении ими дополнительного профессионального образования и (или) профессионального обучения.

9. Работодатель локальным нормативным актом, согласованным с ППО, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации определяет систему критериев, показателей и периодичность оценки эффективности деятельности работников Университета, внедряет принципы эффективного контракта при регулировании трудовых отношений с различными категориями работников.

10. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников по сравнению с условиями Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

Раздел III Режим рабочего времени и времени отдыха

1. Основные права и обязанности Работодателя и Работников, режим рабочего времени в ТГТУ, начало и окончание рабочего дня, начало и окончание перерыва в течение рабочего дня, меры поощрения и дисциплинарного взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка ТГТУ, принятые с учетом мнения ППО и утвержденные приказом ректора ТГТУ.

2. Режим рабочего времени в ТГТУ, в том числе для дистанционных работников, регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1. Работнику ТГТУ по соглашению с Работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполное рабочее время или иной режим рабочего времени, предусмотренный трудовым законодательством Российской Федерации: режим гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части.

2.2. Отдельным категориям работников структурных подразделений ТГТУ, осуществляющим круглосуточное дежурство, устанавливается сменный режим работы.

2.3. Отдельным Работникам, занимающим в ТГТУ должности, указанные в Перечне, прилагаемом к настоящему коллективному договору (Приложение № 1) устанавливается ненормированный рабочий день.

2.4. В ТГТУ применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом для всех Работников является срок в один календарный год, за исключением Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых учетным периодом является срок в три месяца.

2.5. При составлении учебного расписания количество занятий в день не должно превышать 12 академических часов (по основной образовательной программе).

3. Все Работники ТГТУ имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней для Работников с ненормированным рабочим днем согласно Приложению № 1 к коллективному договору.

3.1. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а также на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого предусмотрены Приложением № 3 к настоящему Коллективному договору.

3.2. Учитывая специфику основной деятельности ТГТУ, оплачиваемые отпуска Работникам из категории профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала предоставляются, как правило, в каникулярное время. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, оформляемым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.4. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска допускается по основаниям и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Раздел IV

Оплата труда

1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ТГТУ, регламентирующими вопросы оплаты и стимулирования труда Работников.

2. Система оплаты и стимулирования труда Работников ТГТУ регулируется Положением об оплате и стимулировании труда работников ФГБОУ ВО «ТГТУ», которое принимается решением Ученого совета ТГТУ и утверждается ректором ТГТУ с учетом мнения ППО. Данный локальный нормативный акт регламентирует порядок формирования фонда оплаты труда в ТГТУ, определяет источники финансового обеспечения выплат заработной платы, устанавливает порядок определения размеров окладов и ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды и порядок оплаты выплат компенсационного характера, виды, порядок и критерии установления и оплаты стимулирующих выплат, виды и условия установления и оплаты социальных выплат, особенности оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера, а также устанавливает порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы Работников.

3. Неотъемлемой частью Положения об оплате и стимулировании труда работников ФГБОУ ВО «ТГТУ» является Положение о премировании (установлении поощрительных выплат), которое определяет виды премий, источники их выплат, критерии (основания) для премирования и порядок установления и оплаты премий (поощрительных выплат).

4. Показатели труда Работников из категории профессорско-преподавательского состава учитываются при определении величины выплат стимулирующего характера и утверждаются Положением о рейтинговой системе в ФГБОУ ВО «ТГТУ», которое принимается решением Ученого совета ТГТУ и утверждается ректором с учетом мнения ППО.

5. Заработная плата работников ТГТУ включает должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные, в том числе премиальные, выплаты, предусмотренные указанными локальными нормативными актами.

6. Стороны договорились выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 21-го числа каждого расчетного месяца и 6-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. Расчетным месяцем считается месяц, в котором имеет место фактическая отработка работником установленного рабочего времени.

7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, перечисление заработной платы на счета банковских карт Работников производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

8. Заработная плата перечисляется на счет банковской карты Работника в

банке «Сбербанк России».

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.1. Получение заработной платы со счета банковской карты Работника осуществляется через систему банкоматов с применением пластиковых карточек.

8.2. В интересах Работников Работодатель принимает меры по размещению банкоматов «Сбербанк России» в учебном корпусе «Г» по ул. Советская, 106 и учебном корпусе «А» по ул. Мичуринская, 112 города Тамбов.

8.3. Заработная плата может быть выплачена работнику в кассе Работодателя.

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

10. При увеличении объема работы, совмещении профессий (должностей) и в иных случаях, отклоняющихся от нормальных условий труда согласно ст.149 Трудового кодекса Российской Федерации, Работнику производится доплата, размер которой определяется дополнительным соглашением сторон к трудовому договору. При этом размер доплаты не включается в состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда.

11. На работающих по совместительству распространяются положения и правила настоящего Коллективного договора.

12. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные расходы, которые оплачиваются за счет средств, определенных на эти цели в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом, регламентирующим в ТГТУ процедуру направления в служебные командировки на территории Российской Федерации и за ее пределами.

13. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

14. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежат выплаты компенсационного характера в размере 12% от оклада работника. Перечень таких работ и размер выплат устанавливается ректором ТГТУ по согласованию с ППО на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

15. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

16. За счет средств прибыли, полученной ТГТУ от приносящей доход деятельности, осуществляются выплаты:

а) бывшим работникам ТГТУ, которые являются участниками Великой Отечественной Войны - к памятным датам;

б) пенсионерам, при условии, что они вышли на пенсию из ТГТУ и при этом имеют знак «За заслуги перед ТГТУ» или внесли значительный вклад в развитие ТГТУ.

16.1. Из фонда оплаты труда ТГТУ осуществляются следующие социальные выплаты:

а) Работникам ТГТУ в связи с выходом на пенсию или достижением юбилейного возраста, начиная с 50 лет, 55 - для женщин, 60 лет и далее по окончании каждого последующего пятилетия - в размере 0,25 должностного оклада за долголетний и добросовестный труд;

б) материальная помощь Работникам ТГТУ в связи с наступлением особых жизненных обстоятельств, как-то: получение вреда здоровью; непредвиденный значительный материальный ущерб; наступление событий, требующих значительных расходов; иные случаи, которые по решению ректората ТГТУ можно отнести к особым жизненным обстоятельствам.

В случае смерти близкого члена семьи работника работодатель оказывает материальную помощь, размер которой составляет не более 4000 рублей.

В случае смерти работника университета работодатель оказывает членам его семьи материальную помощь, размер которой составляет не более 10000 рублей.

К членам семьи согласно Семейному кодексу Российской Федерации относятся супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные), а также в случаях и в пределах, предусмотренных семейным законодательством, другие родственники и иные лица.

Решение об оказании материальной помощи принимает Работодатель на основании письменного заявления лица, нуждающегося в помощи, в пределах выделенных средств на эти цели.

16.2. Основанием для начисления указанных выплат является приказ Работодателя о ее выплате, издаваемый на основании заявления Работника (по подпункту «б» п.17– на основании заявления пенсионера), в котором указывается причина, вынудившая обратиться с просьбой о денежной помощи, и ходатайство ППО. К заявлению прикладываются документы (при наличии), подтверждающие произошедшее событие.

17. Работникам, награжденным знаком «За заслуги перед ТГТУ», выплачивается премия в размере 1/2 его должностного оклада. Выплаты производятся в пределах премиального фонда, выделенного на эти цели.

18. Работодатель с учетом финансовых средств, выделяемых Учредителем в соответствии с соглашениями на финансовое обеспечение, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы не реже 1-го раза в год производит индексацию заработной платы с учетом увеличения уровня инфляции, предусмотренного на очередной год федеральным законом о федеральном бюджете.

Раздел V

Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников

1. Штатное расписание ТГТУ формируется в соответствии с правовыми нормативными актами Российской Федерации и утвержденной Организационной структурой ТГТУ в разрезе источников финансирования в пределах субсидий на обеспечение выполнения государственного задания ТГТУ и средств от приносящей доход деятельности ТГТУ. Штатнорасписание предусматривает следующие категории персонала Работников: педагогический, в том числе профессорско-преподавательский, научный, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, инженерно-технический, прочий обслуживающий.

2. Прием, перевод, перемещение, основания и порядок увольнения Работников ТГТУ регулируются нормами действующего Трудового Кодекса Российской Федерации с учетом условий настоящего коллективного договора.

3. Наем работников производится законным представителем Работодателя, которым является ректор ТГТУ, и сопровождается оформлением трудовых договоров. Ректор может делегировать право найма Работника иному должностному лицу ТГТУ.

4. Прием Работника на работу для занятия педагогической деятельностью, замещения должностей профессорско-преподавательского персонала, замещения должностей научных работников производится с учетом особенностей, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Стороны обязуются не допускать экономические и социально-необоснованные сокращения Работников. Массовое высвобождение Работников, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления ППО и с соблюдением уведомительных процедур в

адрес органов служб занятости. ППО принимает участие в указанных мероприятиях в рамках компетенции, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Работодатель и ППО проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников. Могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве, в получении дополнительного профессионального образования и (или) профессионального обучения.

7. Работодатель обязуется учитывать мнение ППО по вопросам, касающимся изменений штатного расписания отдельных структурных подразделений и университета в целом. Мнение ППО отражается согласующей визой председателя ППО в соответствующем приказе.

8. За Работниками - членами профсоюза, уволившимися по собственной инициативе по причине медицинских показаний, препятствующих продолжению трудовых отношений, по причине выхода на пенсию по старости либо по инвалидности, а также за Работниками, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком и (или) обучающимися в аспирантуре по направлению Работодателя, сохраняется право очередности на получение путевок на санаторно-курортное лечение, в дома отдыха, спортивно- оздоровительный лагерь «Бодрость», турбазу «Сосновый угол» и другие льготы, которыми пользуются штатные Работники ТГТУ согласно настоящему коллективному договору.

9. При увольнении Работника по причине выхода на пенсию по старости, который проработал в ТГТУ не менее 25 лет, выплачивается 0,25 его должностного оклада и сохраняется право на льготное обслуживание в Центре оздоровления «Тонус», спортивно-оздоровительном лагере «Бодрость», турбазе «Сосновый угол». Затраты по исполнению настоящего пункта производятся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности ТГТУ.

Раздел VI

Обеспечение условий и охрана труда

1. В рамках настоящего Коллективного договора между Работодателем и Работниками заключено соглашение по проведению мероприятий по охране труда в ТГТУ (*далее – Соглашение*), которое является Приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.

2. Данным Соглашением Сторонами закреплены мероприятия по охране труда, запланированные на весь срок действия Коллективного договора, даты проведения каждого мероприятия, ресурсы и источники их привлечения, ожидаемые количественные результаты и целевые индикаторы каждого мероприятия, ответственные Работники.

3. Работодатель обязан обеспечить Работнику нормальные условия для выполнения должностных обязанностей. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, в том числе расходных материалов, инструментов, оргтехники, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производственного процесса, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами ТГТУ.

4. Для выполнения обязательств настоящего раздела коллективного договора Работодатель обязуется ежегодно исходя из финансовых возможностей ТГТУ предусматривать необходимые средства в централизованной смете расходов университета

по соответствующим направлениям деятельности и обеспечить их использование.

4.1. В целях реализации предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников Работодатель за счет средств Фонда социального страхования гарантирует частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников по следующим направлениям:

- организация в структурных подразделениях ТГТУ проведения специальной оценки условий труда, в том числе разработка плана-графика проведения специальной оценки условий труда, обеспечение его выполнения, получение документально подтверждаемых результатов таковой оценки и уведомление о ее результатах соответствующих контролирующих органов;

- санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, предусмотренных локальным нормативным актом ТГТУ;

- санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством;

- приобретение Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, предусмотренных локальным нормативным актом ТГТУ, сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с утвержденными нормами выдачи;

- проведение запланированных по результатам специальной оценки рабочих мест работ по приведению уровней запыленности, загазованности воздуха, уровней шума и вибрации, освещенности, влажности и других вредных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными требованиями охраны труда;

- обеспечение Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, предусмотренных локальным нормативным актом ТГТУ, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменено компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- обучение отдельных категорий работников по охране труда;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами;

- приобретение для проведения предрейсовых медицинских осмотров алкотестеров и алкометров, приобретение приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахограф); приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов; приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации;

- приобретение аптечек для оказания первой помощи;

5. Работодатель обязан организовать содержание учебных корпусов и студенческих общежитий в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, обеспечить в них нормальный температурный режим и освещение в соответствии с нормативными требованиями.

5.1. При отклонении норм температурного режима на рабочем месте Работодатель обязан сократить рабочее время: при изменении температуры на один градус рабочее время подлежит сокращению на один час. Контроль за температурным режимом на рабочих местах осуществляет Работодатель силами отдела охраны труда.

6. Работодатель обязан обеспечить проведение с Работниками вводного, первичного (при поступлении на работу) и повторного, внепланового, целевого, на рабочем месте (в течение трудовой деятельности) инструктажей по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой доврачебной помощи пострадавшим.

7. Работодатель обязан обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в период работы.

8. Контроль за соблюдением Работодателем надлежащих условий труда для Работников, за состоянием охраны труда и соблюдением со стороны Работодателя и Работника правил по охране труда, промышленной, экологической, пожарной безопасности, за выполнением мероприятий по охране труда осуществляет ППО в лице его председателя и уполномоченного по охране труда профсоюзной организации.

9. Работодатель обязан беспрепятственно допускать уполномоченных представителей ППО для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в структурных подразделениях ТГТУ, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

10. Работодатель обязан привлекать представителей ППО к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования, проверяя при этом выполнение требований по обеспечению безопасных условий труда, образовательного процесса и научных исследований.

11. Работодатель обязан обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем корпусам ТГТУ, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий, а также мест парковки автотранспорта и подходов ко всем корпусам ТГТУ от ближайших остановок общественного транспорта (в границах своего земельного участка).

12. Работодатель обязан организовать в структурных подразделениях ТГТУ расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, вести учет и анализ причин несчастных случаев, профзаболеваний. Разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Привлекать к этой работе представителей профкомов структурных подразделений.

13. Работодатель обязан добиваться активной работы структурных подразделений ТГТУ по своевременной подготовке и внесению предложений по улучшению условий труда.

14. Работодатель обязан организовывать в структурных подразделениях работу и периодическое обучение лиц уполномоченных по охране труда.

Раздел VII

Социальные гарантии работников

1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны коллективного договора признают одним из важнейших направлений деятельности ТГТУ развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы

ТГТУ и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение Работников в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах.

2. Работники вправе получать медицинские услуги в Центре оздоровления «Тонус» Учебно-спортивного комплекса «Бодрость» с частичной до 30% компенсацией стоимости лечения.

3. Членам профсоюза расходы по оздоровлению частично компенсируются ППО за счет профсоюзного бюджета согласно ежегодно утверждаемой смете.

4. Работники и члены их семей вправе пройти оздоровление в оздоровительном лагере «Бодрость» и на турбазе «Сосновый угол» по льготным путевкам, частичное финансирование которых осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и средств ППО.

5. Работодатель посредством Телемедицинского центра ТГТУ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и средств ППО организует для Работников и членов их семей телемедицинские консультации с различными медицинскими учреждениями.

6. Работодатель за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности:

а) компенсирует Работникам расходы, связанные с приобретением и оформлением медицинских книжек;

б) перечисляет на счет ППО денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

7. Работодатель и ППО ежегодно принимают участие в финансировании (в том числе долевым) социально-значимых мероприятий:

- мероприятия, посвященные Дню Победы и чествованию ветеранов Великой Отечественной Войны;

- мероприятия, посвященные Международному женскому дню и Дню Защитника Отечества;

- новогодние вечера и детские утренники;

- приобретение новогодних подарков для детей работников;

- организация семейного отдыха и туризма, экскурсионные поездки;

- организация отдыха и оздоровления работников университета.

8. Работодатель устанавливает дополнительный день отдыха для Работников в день вакцинации от вируса COVID-19 и предоставляет день отдыха на следующий день после проведения процедуры вакцинации. Такие дни оплачиваются из расчета среднего заработка работника. О своем желании вакцинироваться Работник уведомляет Работодателя письменно через своего руководителя за 3 дня до проведения процедуры вакцинации. После процедуры вакцинации Работник обязан представить Работодателю медицинский документ о проведении данной процедуры.

9. Работодатель предоставляет оплачиваемые выходные дни Работнику для прохождения диспансеризации: до 40 лет — один день раз в три года, с 40 лет до предпенсионного возраста — один день каждый год, при достижении работником предпенсионного возраста — два дня ежегодно. О своем желании пройти диспансеризацию в рабочее время Работник уведомляет работодателя письменно через своего руководителя за 3 дня до даты начала прохождения диспансеризации. Работник обязан представить Работодателю медицинский документ о проведении данной процедуры

10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел VIII

Контроль за выполнением Коллективного договора. Гарантии профсоюзной деятельности

1. Внешний контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Управление труда и занятости населения Тамбовской области либо иной уполномоченный субъектом Российской Федерации орган.

1.1. При осуществлении контроля представители сторон обязаны предоставлять контролирующему органу по труду всю необходимую для этого информацию согласно трудового законодательства Российской Федерации в срок, указанный в запросе, но не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2. ППО совместно с Работодателем создают комиссию из равного числа представителей сторон для осуществления внутреннего контроля за выполнением норм настоящего Коллективного договора.

2.1. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на производственном собрании работников ТГТУ, которое проводится перед началом каждого учебного года.

4. Работодатель и ППО в соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации договорились, что минимальный ежемесячный взнос члена профсоюза, установленный в размере 1 % от месячного заработка, взимается только с членов профсоюза и с момента их вступления в профсоюз на основании письменного заявления Работника, предоставляемого ППО в Управление бухгалтерского учета и финансовой отчетности ТГТУ. Работодатель обязуется бесплатно производить безналичное удержание профсоюзных взносов из заработной платы Работников и осуществлять их перечисление на расчётный счёт ППО.

5. Стороны согласились, что их интересы, изложенные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

6. ППО обязуется разъяснять Работникам все положения Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на условиях Коллективного договора.

Раздел IX

Изменения и дополнения Коллективного договора

1. Все условия Коллективного договора, принятые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для Работодателя и Работников. Ни одна сторона в одностороннем порядке не вправе отказаться от исполнения Коллективного договора полностью или в части в течение всего срока его действия.

2. Каждая из Сторон вправе вносить предложения о дополнениях или изменениях к Коллективному договору, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств.

3. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

Перечень должностей работников ТГТУ с ненормированным рабочим днем

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым Работники, замещающие ниже указанные должности, могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

На работников, для которых установлен сменный режим работы по утверждаемым графикам с суммированным учетом рабочего времени, ненормированный режим работы не распространяется.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и составляет 14 календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

В ТГТУ ненормированный рабочий день установлен для работников, занимающих следующие должности или выполняющих следующие работы:

Администратор (всех категорий)
Библиотекарь (всех категорий)
Библиограф (всех категорий)
Бухгалтер (всех категорий)
Ведущий научный сотрудник
Ведущий проектировщик интерфейсов
Ведущий специалист (независимо от направлений деятельности и различных категорий)
Ведущий юристконсульт
Водитель
Главный бухгалтер
Главный инженер
Главный научный сотрудник
Главный редактор
Главный энергетик
Графический дизайнер
Дежурный по залу
Дежурный по общежитию
Делопроизводитель
Директор структурного подразделения (звена)
Диспетчер
Диспетчер автомобильного транспорта
Документовед (всех категорий)
Заведующий структурным подразделением/структурным звеном
Заместитель руководителя структурного подразделения/структурного звена
Зубной врач
Инженер (независимо от направлений деятельности и различных категорий)
Инспектор (всех категорий)

Инспектор по контролю за исполнением поручений Инструктор по организации охраны
Кассир (всех категорий)
Кастелянша общежития
Комендант
Корреспондент
Лаборант (всех категорий)
Мастер участка
Массажист
Медицинская сестра
Младший воспитатель
Младший научный сотрудник
Монтажер
Научный сотрудник
Начальник структурного подразделения/структурного звена
Оператор оборудования цифровой печати
Переводчик (всех категорий)
Помощник проректора (по направлениям деятельности)
Помощник ректора (независимо от направления деятельности)
Программист (независимо от направлений деятельности и различных категорий)
Редактор (всех категорий)
Руководитель Контрактной службы
Руководитель отдела
Руководитель представительства
Руководитель проектов
Руководитель производственной практики
Руководитель службы охраны труда
Секретарь-машинистка
Системный администратор (всех категорий)
Специалист (независимо от направлений деятельности и различных категорий)
Старший инструктор по организации охраны
Старший научный сотрудник
Техник (независимо от направлений деятельности и различных категорий)
Экономист (всех категорий)
Эксперт
Электроник (всех категорий)

СОГЛАШЕНИЕ

о проведении мероприятий по охране труда на срок действия договора

№ п/п	Содержание мероприятия(работ)	Дата проведения	Ресурсы	Источники и методы привлечения финансовых и иных ресурсов	Ожидаемые количественные результаты и целевые индикаторы мероприятия	Ответственные
1	Организация медицинского осмотра	Ежегодно	1,9 млн. руб.	Внебюджет	100% охват работников (флюорография), проведение диспансеризации, оформление медицинских книжек.	Руководители структурных подразделений; Руководитель службы охраны труда
2	Выплата за вредные условия труда и доплата за молоко	Ежегодно	175 тыс. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	Улучшение условий труда работников, профилактика профессиональных заболеваний	Начальник планово-финансового управления
3	Обеспечение работников: - спецодеждой; - смывающими и обезвреживающими средствами; -приобретение медицинских аптечек	Ежегодно	960 тыс. руб. 65 тыс. руб. 25 тыс. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	Улучшение условий труда работников, профилактика профессиональных заболеваний, травмирования от несчастных случаев, оказание первой доврачебной помощи	Руководитель службы охраны труда; Проректор по развитию имущественного комплекса; Руководители структурных подразделений
4.	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочем месте. Доведения информации о проведении СОУТ до сотрудников.	Ежегодно	360 тыс. руб.	ФСС	100 % рабочих мест	Руководитель службы охраны труда

5	Улучшение условий труда на рабочем месте.	Ежегодно	1,9 млн. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	Улучшение условий труда работников	Проректор по развитию имущественного комплекса; Начальник эксплуатационно-технического управления; Руководитель службы охраны труда
6	Приобретение нормативно-правовых документов и литературы в области охраны труда	Ежегодно	150 тыс. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	-	Руководитель службы охраны труда
7	Подписки на периодические издания по охране труда	Ежегодно	45 тыс. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	-	Директор библиотеки
8	Обучение и проверка знаний работников требованиям охраны труда. Организация обучения работников	Ежегодно	25 тыс. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	Профилактика травматизма и несчастных случаев.	Проректора; Начальники управлений; Руководитель службы охраны труда; Комиссия по охране труда
9	Проверка структурных подразделений	Ежегодно	-	-	Улучшение условий труда работников.	Руководитель службы охраны труда; Комиссия по охране труда
10	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	Ежегодно	60 тыс. руб.	Федеральный бюджет, внебюджет	Профилактика травматизма и несчастных случаев.	Руководитель службы охраны труда.

**Порядок и условия
предоставления длительного отпуска сроком до одного года
педагогическим работникам
Тамбовского государственного технического университета**

1. Настоящее Приложение к Коллективному договору разработано на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска до одного года педагогическим работникам Тамбовского государственного технического университета (далее по тексту – «Университет»).

2. Педагогические работники Университета, замещающие должности, поименованные в [разделе I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (далее по тексту - «педагогические работники», «педагогический работник»), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой Работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по личному заявлению Работника, согласованному с руководителем структурного подразделения с учетом мнения первого проректора и поданного на имя ректора Университета не позднее чем за 30

календарных дней до планируемого начала отпуска.

6. В заявлении и приказе указываются время предоставления, продолжительность отпуска.

7. Педагогический работник вправе отказаться от использования длительного отпуска до его наступления, письменно отозвав заявление.

8. Педагогическому работнику может быть отказано в предоставлении длительного отпуска, если это отрицательно отразится на деятельности Университета. Решение об отказе принимается ректором Университета.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется в установленном порядке место работы (должность); педагогическая нагрузка, если за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам; квалификационная категория (если срок категории не истекает в соответствии с нормативными правовыми актами); льготы, предусмотренные Коллективным договором, федеральным и региональным законодательством.

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, увольнение работника по инициативе администрации (кроме случаев ликвидации Университета).

12. Педагогический работник, находящийся в длительном отпуске имеет право продолжать свое образование, заниматься научно-исследовательской работой, состоять в трудовых правоотношениях с другим работодателем, заниматься индивидуальной педагогической или предпринимательской деятельностью.

13. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив Работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели.

14. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, подтвержденных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Ежегодный основной и дополнительный отпуска могут присоединяться к длительному отпуску по согласованию с Работодателем.

17. Педагогическим работникам, работающим в Университете по совместительству, длительный отпуск может быть предоставлен одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.