



МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»
(ТГПУ им. Л.Н. Толстого)

Ректор
ФГБОУ ВО
«ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

_____ К.А. Подрезов

«16» февраля 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ФГБОУ ВО

«ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

_____ А.П. Плотников

«16» февраля 2024 г.

Утвержден
решением Конференции
работников и обучающихся
ТГПУ им. Л.Н. Толстого
«16 » февраля 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

Тула, 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого» (далее – Коллективный договор) является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого» (далее – Университет, ТГПУ им. Л.Н. Толстого), устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, других нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения.

1.3. Интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с Работодателем, представляет ректор Университета, действующий на основании Устава Университета, трудового законодательства РФ, Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ, и/или уполномоченные им лица.

1.4. Представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем является первичная профсоюзная организация работников ТГПУ им. Л.Н. Толстого Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профком работников) в лице председателя первичной профсоюзной организации Плотникова А.П., избранного решением Конференции работников и обучающихся от 16.02.2024. Работодатель признает председателя Профкома работников Плотникова А.П. единственным полномочным представителем работников Университета.

1.5. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице ректора Университета Подрезова К.А. (далее - Работодатель),
- работники Университета, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников Университета в лице председателя Профкома работников Плотникова А.П.

1.6. Утверждение коллективного договора и обсуждение итогов его выполнения осуществляется на Конференции работников и обучающихся (далее – Конференция).

1.7. Предметом настоящего договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы Университета, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности;

1.8. Целью Коллективного договора являются:

- определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета и создание дополнительных, по сравнению с законодательством Российской Федерации, социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;
- создание системы социально - трудовых отношений в Университете, способствующей

стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию в сфере образования и науки, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установление, реализация и контроль за исполнением дополнительных социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышение заинтересованности Работников в эффективности образовательного процесса, научных разработок и росте производительности труда;

- повышение уровня жизни Работников и членов их семей;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9. Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнерства:

- равноправия сторон;

- уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

- содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочности представителей сторон;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательности выполнения коллективных договоров;

- контроля за выполнением принятых коллективных договоров;

- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров.

1.10. В процессе выполнения обязательств Коллективного договора и в повседневных взаимоотношениях Стороны обязуются проявлять обоюдное доверие, взаимопонимание и открытость. Если одна Сторона вносит предложения по изменению или дополнению Коллективного договора, то другая Сторона должна их рассмотреть и дать ответ в течение семи календарных дней.

1.11. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников Университета, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзной организации работников Университета. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюзной организации работников Университета.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с 18 февраля 2024 года и действует в течение 3 лет.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

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

1.14. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу, с дальнейшим внесением изменений в Коллективный договор в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

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

Принятые сторонами изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью.

Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору в течение срока его действия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 44 ТК РФ) могут вноситься по совместному решению уполномоченных представителей Сторон без созыва Конференции при их утверждении решением ученого совета ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

1.15. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются обеими сторонами путем проведения переговоров.

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

1.17. Все условия настоящего являются обязательными для Работодателя и работников ТГПУ им. Л.Н. Толстого и не могут быть отменены в одностороннем порядке ни одной из Сторон в течение срока его действия.

1.18. Каждая из Сторон настоящего Коллективного договора признает ответственность за его выполнение в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, компромиссов и договоренностей.

1.19. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Университета и в локальной сети Университета: ff-server\ 1. Документы \ 1.28. Правовое обеспечение \ Локальная нормативная база.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства **Стороны обязуются:**

2.1.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности;

2.1.2. участвовать на равноправной основе в работе комиссии, созданной для ведения коллективных переговоров, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора; осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.1.3. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования

трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников Университета, при подготовке локальных нормативных актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально-значимым вопросам;

2.1.4. предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2.1.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинг соблюдения Университетом норм трудового законодательства и положений Коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. направлять в Профком работников для согласования проекты локальных нормативных актов, положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий, а также обеспечивать непосредственное участие представителей Профкома работников в их разработке;

2.2.3. при подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы членов первичной профсоюзной организации работников Университета, обеспечить заблаговременное информирование о них Профкома работников для учета его мотивированного мнения;

2.2.4. способствовать обеспечению реализации права представителей Профкома работников участвовать в работе коллегиальных органов управления Университетом, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

2.2.5. предоставлять Профкому работников по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.6. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

2.2.8. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.9. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.10. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.14. соблюдать требования пожарной безопасности; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров и выполнять иные обязанности в области пожарной безопасности;

2.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.2.16. рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений в Университете и в месячный срок сообщать Профкому свой мотивированный ответ.

2.2.17. Работодатель в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и научных работников закрепляет в локальных нормативных актах нормы профессиональной этики для данной категории работников, с учетом рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.3. Профком работников обязуется:

2.3.1. обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2.3.2. оказывать помощь членам профсоюзной организации работников Университета, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших Профком работников на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.3.3. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в Университете;

2.3.4. содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор;

2.3.5. информировать работников по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами Университета;

2.3.6. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.;

2.3.7. содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников;

2.3.8. обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников;

2.3.9. информировать работников Университета, членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

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

2.4.3. не разглашать сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и др.), охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

2.4.4. своевременно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

2.4.5. проявлять вежливость и такт в общении с другими Работниками и обучающимися Университета, соблюдать нормы профессиональной этики, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и Университете;

2.4.6. соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами Университета, действующими в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда Университету, его работникам и обучающимся;

2.4.7. проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеплановые медицинские осмотры по направлению Работодателя, если они проводятся по предписанию соответствующих контролирующих органов;

2.4.8. предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров.

2.4.9. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования пожарной безопасности;

2.4.10. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.11. выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

2.4.12. педагогические и научные работники Университета также обязуются соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, установленные в Университете.

2.5. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профкома работников.

По инициативе Работодателя Профком работников может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

а) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в Университете;

б) содействие трудоустройству не менее половины выпускников по специальности в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

г) внедрение в Университет различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой распорядок в Университете определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми ученым советом Университета с учетом мнения Профкома работников.

3.2. Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством РФ.

3.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.3.1. Работодатель может делегировать другим представителям администрации Университета права по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров с различными категориями работников, возлагать полномочия на должностных лиц Университета в части подписания документов, связанных с трудовыми отношениями.

3.3.2. Прием на работу в Университет оформляется трудовым договором и приказом Работодателя. Работодатель может утвердить типовые формы трудовых договоров с различными категориями работников.

3.3.3. До заключения трудового договора работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями, регулирующими оплату труда, другими локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника.

3.3.4. Руководитель соответствующего структурного подразделения до момента подписания Работодателем приказа о приеме на работу обязан разработать должностную инструкцию. В случае производственной необходимости допускается дополнительная конкретизация, регламентация и уточнение трудовых обязанностей работника, путем внесения соответствующих изменений в должностную инструкцию работника. Конкретизация, регламентация и уточнение должностных обязанностей в этих случаях не являются изменением трудовой функции работника.

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

3.3.6. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Университета, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

3.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае

принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

3.3.8. Временный перевод работников на дистанционную работу осуществляется на основании приказа или иного локального нормативного акта Работодателя, содержащего все необходимые условия, установленные трудовым законодательством и принятого с учетом мнения Профкома работников.

3.3.9. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ, локальных нормативных актов Университета.

3.3.10. Трудовой договор с работниками Университета, заключается в письменной форме, как правило, 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 законодательством.

3.3.11. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в Университете заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном частью второй статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется ученым советом Университета в соответствии с локальными нормативными актами и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемые в соответствии с частью второй статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

Должности декана факультета, директора института и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов, директоров институтов и заведующих кафедрами определяется Уставом и локальными нормативными актами Университета.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

3.3.12. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

3.3.13. Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

3.3.14. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

3.3.15. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н обеспечивают заключение с работниками трудового договора, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев.

3.3.16. Университет обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.3.17. Стороны исходят из того, что с работниками, включая заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, реализующих образовательные программы высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

3.3.18. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.3.19. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными, и применяться не могут.

3.3.20. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.4. Университет в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, положениями, регулирующими оплату труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- руководствоваться едиными квалификационными справочниками в части требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в части соответствия наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не допускать снижения уровня трудовых прав с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

3.5. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.6. Председатель профкома работников включается в состав аттестационной комиссии Университета.

3.7. Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители профкома работников.

3.8. Профессорско-преподавательский состав и научные работники Университета пользуются преимущественным правом на: проведение учебных занятий на условиях почасовой оплаты в размере до 300 часов в течение учебного года, совместительство и совмещение, проведение научно-исследовательских работ, организацию и оказание дополнительных образовательных услуг.

3.9. Наряду с работой, определенной трудовым договором, работникам Университета с их письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.10. Увольнение работников Университета, являющихся членами профсоюзной организации работников Университета, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мнения Профкома работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Профком работников может представлять интересы работника в случае его обращения в Государственную инспекцию труда в Тульской области.

3.11. При наступлении объективных обстоятельств, влекущих за собой сокращение работников, Работодатель уведомляет Профком работников не менее чем за 2 (два) месяца, а в случае массового увольнения за 3 (три) месяца до реализации данных мероприятий для разработки совместных опережающих действий, предусматривающих защиту от безработицы и снижение социальной напряженности.

3.12. Массовым увольнением в соответствии с Отраслевым соглашением является сокращение численности и/или штата работников Университета в следующих случаях:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.13. При наступлении обстоятельств, приводящих к массовому сокращению работников, кроме гарантий и компенсаций, установленных Трудовым кодексом РФ, Работодатель проводит в максимально возможном объеме следующие мероприятия:

- рациональное высвобождение ставок, занимаемых совместителями;
- перевод работников на работу с неполным рабочим временем;
- проведение профессиональной переподготовки и переобучения с использованием возможностей Университета.

3.14. В случае предстоящего сокращения штата и/или численности, Работник должен быть предупрежден об увольнении не менее, чем за 2 месяца. По решению Работодателя сокращаемому работнику может быть предоставлено определенное время для поиска работы в течение рабочего дня. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.15. Помимо лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе в соответствии с действующим трудовым законодательством, Университет предоставляет преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации лицам, не имеющим права на пенсию перед лицами, имеющими указанные права.

3.16. Работодатель предусматривает преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- одного из работников, являющихся членами одной семьи, в течении 12 месяцев с момента сокращения должности первого.

3.17. При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе среди педагогических работников, научных сотрудников имеют работники, имеющие более длительный педагогический и трудовой стаж в Университете, имеющие почетные звания, государственные награды, учитывается рейтинговая оценка качества профессиональной деятельности и выполнение показателей эффективного контракта.

Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.18. Работнику может быть установлено выходное пособие при прекращении трудового договора по соглашению сторон, предусмотренного п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Размер выходного пособия определяется по соглашению между Работодателем и Работником, но не может превышать трехмесячного среднего заработка работника.

3.19. Работники Университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом мнения каждого работника о форме повышения квалификации.

3.20. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота. Электронный документооборот вводится Работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения Профкома работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.21. При обработке персональных данных работника Работодатель обязан соблюдать следующие требования:

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях исполнения требований законодательства, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника Работодатель руководствуется Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», иными федеральными законами, локальными нормативными актами, регулирующими порядок обработки и защиты персональных данных в Университете;
- все персональные данные Работодатель получает у самого работника или в порядке, установленном действующим законодательством.

3.22. При передаче персональных данных работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам; при этом уполномоченные лица имеют право получить только те данные, которые необходимы для выполнения ими конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Университета регулируется Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Университета, принятыми с участием представителя Профкома работников в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Заработная плата работника не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда работников ТГПУ им. Л.Н. Толстого формируется, исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение государственного задания из средств федерального бюджета, а также из средств, полученных от приносящей доход деятельности и других источников, не запрещенных российским законодательством.

4.3. Университет с учетом мнения Профкома работников обеспечивают регулирование вопросов оплаты труда с учетом следующих норм:

4.3.1. заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством;

4.3.2. равная оплата за труд равной ценности, а также недопущение любых проявлений дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.3.3. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

4.3.4. формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

4.3.5. формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

4.3.6. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.3.7. определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в

выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.3.8. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

4.3.9. продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

4.3.10. положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ N 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Университету по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

4.3.11. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для научно-педагогических работников Университета, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

4.4. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) разработка показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда должны осуществляться по согласованию с Профкомом работников (принцип прозрачности).

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со

дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня представления документов;

г) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.6. В Университете применяются системы оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Университет обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Размеры базовых окладов работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации устанавливаются приказом ректора Университета с учетом мнения Профкома работников.

4.10. Размеры должностных окладов устанавливаются приказом ректора Университета по ПКГ и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, качества и характера выполняемой работы, путем умножения базового размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

4.11. Должностной оклад проректоров и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с системой оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений, утверждаемой Правительством Российской Федерации в процентном соотношении к должностному окладу ректора.

4.12. Приказом ректора Университета отдельным работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других оснований.

4.13. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.14. Выплаты компенсационного характера в Университете осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного

характера, утверждаемым в установленном порядке.

4.15. В Университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.16. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 5% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.20. Работникам университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная выплата к окладу в соответствии с действующими нормативными актами.

4.21. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Университета устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома работников.

4.22. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в Университете осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат стимулирующего характера.

4.23. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.24. Размеры, сроки и условия осуществления выплат стимулирующего характера; критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профкома работников.

4.25. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы Университета в целом и конкретного работника в частности. Критерии премирования определяются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профкома работников.

4.26. Работникам, относящимся к категориям профессорско-преподавательского состава и научным работникам, ежемесячно устанавливается выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, величина которой определяется фактически достигнутыми результатами работы за предыдущий учетный период. Размер выплат стимулирующего характера зависит от результатов труда и качества оказываемых образовательных услуг.

Перечень показателей работы, а также размер начисляемых баллов за их выполнение закреплены в персональном листке учета выполненных работ, являющемся приложением к трудовому договору (эффективному контракту) работника.

4.27. Работникам Университета, награжденным государственными и/или ведомственными наградами, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.27.1 удостоенным государственными наградами:

- высшие звания, ордена и медали Российской Федерации – по 10 000 руб. ежемесячно;
- почетный знак, знаки отличия и почетные звания Российской Федерации – по 5 000 руб. ежемесячно;

4.27.2. получившим ведомственные награды (при работе в установленной сфере):

- медали федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере, – 15 000 руб. одновременно;
- почетные звания федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере, – 10 000 руб. одновременно.

Стимулирующая выплата устанавливается с момента предоставления в кадровое подразделение Университета подтверждающих документов. Для ежемесячной доплаты при наличии двух и более оснований выплата производится по большему из них.

4.28. Выплаты за стаж непрерывной работы осуществляются одновременно к юбилейным датам работника и (или) выходу работника на пенсию в следующем порядке:

4.28.1. при стаже работы в Университете не менее 10 лет и достижении работником возраста 50, 60, 70, 75 лет и далее через каждые 5 лет, Работодатель, учитывая личный вклад работника в развитие Университета, устанавливает ему из средств от приносящей доход деятельности единовременную выплату за непрерывный стаж в размере не менее 6 000 руб.;

4.28.2. при увольнении работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, в связи с уходом на пенсию Работодатель устанавливает единовременную выплату стимулирующего характера, при стаже непрерывной работы в Университете:

- от 10 лет до 20 лет - не менее 6 000 руб.

- от 20 лет до 30 лет - не менее 10 000 руб.
- от 30 лет и более - не менее 15 000 руб.

4.29. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их конкретном размере принимает ректор Университета исходя из финансовых возможностей Университета. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Университета причинам Работодатель имеет право приостановить или изменить размер выплат стимулирующего характера.

4.30. С целью социальной поддержки работников в ТГПУ им. Л.Н. Толстого на основании личного заявления и/или представления руководителя структурного подразделения работнику могут быть установлены выплаты социального характера:

- материальная помощь на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов; в связи с чрезвычайными ситуациями (смерть близкого родственника; пожар и т.п.); по другим непредвиденным основаниям, предполагающим серьезные денежные затраты работников;
- денежные выплаты к профессиональным праздникам и праздничным дням.

4.31. Работники профессорско-преподавательского состава Университета, имеющие высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины и достаточную квалификацию, имеют право на ведение занятий по учебным планам Университета на условиях почасовой оплаты без ограничений по основной работе из расчета не более 300 часов в год.

4.32. Учебная работа, осуществляемая за временно отсутствующих преподавателей, оформляется договором на оказание услуг на условиях почасовой оплаты или компенсационной выплатой за совмещение должностей или увеличенный объем работ.

4.33. В Университете устанавливаются следующие дни выдачи заработной платы: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца, за вторую половину – 6 числа следующего месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями выдача заработной платы производится накануне. Университет несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы.

4.34. Расчет заработной платы производится автоматизировано с выдачей каждому работнику расчетного листка, в котором работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием начислений, удержаний и общей суммы, подлежащей выплате. Расчетные листки направляются работнику в электронном виде на электронную почту, указанную работником, за 1 рабочий день до выдачи заработной платы. В случае отсутствия электронной почты расчетный листок выдается в бумажном варианте на руки работнику. Форма расчетного листка устанавливается Работодателем с учетом мнения профкома.

4.35. Заработная плата работника перечисляется на его лицевой счет в банке в сроки, установленные настоящим Коллективным договором. В соответствии с требованиями федерального законодательства выплаты работникам, осуществляемые за счет бюджетных средств, Университет зачисляет на банковские счета, операции по которым осуществляются с использованием карты «Мир».

4.36. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.37. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за

каждый день до дня фактического расчета включительно.

4.38. За командированным работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе за время пребывания в пути. Средний заработок за время пребывания работника в командировке сохраняется на все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

4.39. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые 3 дня нетрудоспособности выплачивается из средств Университета.

4.40. Работодатель ежегодно информирует коллектив Университета об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности с обязательным размещением соответствующего отчета на официальном сайте Университета.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми ученым советом Университета с учетом мнения Профкома работников.

5.2. Работодатель и Профком работников обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Университете в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей труда педагогических работников, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- освобождение работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в Университете, так и за его пределами;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в Университете в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в вузе иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

5.3. Для педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

5.4. Руководитель структурного подразделения ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе работающим в дистанционном режиме.

5.5. Стороны исходят из того, что работа в выходные и праздничные дни, запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Привлечение к работе (за исключением сменной работы) в выходные и праздничные дни допускается по письменному распоряжению ректора в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством.

5.6. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность рабочей недели для работников Университета с нормальной продолжительностью рабочего времени составляет 40 часов.

5.7. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности.

5.8. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются Университетом и утверждаются локальным нормативным актом. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом Университета в зависимости от занимаемой должности работника.

5.9. При составлении расписаний занятий в рамках допустимых возможностей учитываются интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возрастов, а именно их не задействуют для проведения занятий на «нулевых» парах, а по субботам предоставляют методический день без аудиторной нагрузки.

5.10. Для работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенное рабочее время – не более 36 часов в неделю по результатам специальной оценки условий труда.

5.11. Отдельным работникам, в том числе работающим на условиях сокращенного и (или) неполного рабочего времени, трудовым договором может устанавливаться время начала и окончания работы, отличное от обычного режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней.

5.13. С учетом особенностей образовательного процесса, изменения нагрузки

работников Университета в течение учебного года и в каникулярный период, в период с мая по август приказом ректора Университета для отдельных структурных подразделений и/или работников устанавливается режим работы «летнее время» со смещенным началом и окончанием рабочего дня без изменения продолжительности рабочего времени, перечень данных структурных подразделений и/или должностей работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Университета с учетом мнения Профкома работников.

5.14. Университет предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и Работодателем, отраженному в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.15. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению.

5.16. В Университете для отдельных категорий работников, в соответствии с требованиями трудового законодательства, могут устанавливаются различные режимы рабочего времени - ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа. Перечень должностей работников с указанными режимами рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения Профкома работников.

5.17. По соглашению между работником и Университетом могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанному времени).

Данная форма трудовых взаимоотношений может быть использована Работодателем в максимальном объеме при наступлении объективных условий для сокращения численности (штата) работников Университета.

Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором.

5.18. Для работников Университета с индивидуальным графиком работы устанавливается учетный период рабочего времени (суммированный учет рабочего времени). Работа сверх нормы рабочих часов за учетный период для данной категории работников компенсируется согласно Трудовому кодексу РФ. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19. Работодатель с учетом мнения Профкома работников утверждают график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома работников.

Изменение графика отпусков по инициативе работника может быть перенесен по согласованию сторон.

5.20. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

5.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу Работодателя только с согласия Работника. 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.

5.23. 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.

5.24. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству и другие вопросы определяются в порядке, установленном локальным нормативным актом вуза, принимаемым ученым советом Университета с учетом мнения профкома работников ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

5.25. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.26. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней;
- работникам, которым установлен ненормированный рабочий день - в количестве 3 рабочих дней;
- матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери, опекуну, попечителю) ребенка-учащегося начальной школы - один день 1 сентября.

5.27. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.28. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.5.29, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.29. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.30. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5.31. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.32. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

5.33. Работникам Университета (за исключением работников Университета, отпуск которых более 30 дней), работающим в Университете 1 год и более, качественно выполняющим свои трудовые обязанности, а также не имеющим листов нетрудоспособности в течение календарного года, предшествующего отпуску, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 (одного) дня.

5.34. По заявлению работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по выслуге) - до 14 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, которые индивидуализируются применительно к конкретным обстоятельствам, - продолжительность определяется по соглашению между работником и Университетом;
- в иных случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством.

6. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профком работников считают обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса, научно-педагогической и иной, предусмотренной Уставом, деятельности Университета первоочередной задачей.

6.2. **Работодатель обязуется** выполнять требования Трудового кодекса Российской Федерации в сфере охраны труда, в том числе:

- создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
- реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий;
- обеспечивать требования санитарно-гигиенических норм, в том числе и температурный режим в соответствии с санитарными нормами. В случае отклонения температурного режима от нормы и невозможности сохранения оптимального микроклимата в помещениях посредством технических средств Работодатель может сократить рабочее время;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- оценивать профессиональные риски перед вводом в эксплуатацию новых объектов и

рабочих мест;

- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организовать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также стирку, ремонт и хранение спецодежды, специальной обуви и других СИЗ;

- обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- устанавливать компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;

- для всех категорий работников Университета обеспечить проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- обеспечивать наличие и своевременную замену аптек первой медицинской помощи в структурных подразделениях;

- обеспечить проведение расследований и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- обеспечивать выполнение пунктов программы производственного контроля на рабочих местах и организовать контроль состояния условий труда на рабочих местах;

- в целях реализации права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, Работодатель обеспечивает создание комиссии по оценке готовности Университета к учебному году, а также при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Университета.

6.3. Работник обязуется выполнять требования Трудового кодекса Российской Федерации в сфере охраны труда, в том числе:

- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Университета и работников;

- обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда, правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологии;

- содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции; незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов и приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и обучающимися требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. Профком работников в сфере охраны труда обязуется:

- способствовать реализации принимаемых администрацией Университета мер по улучшению условий труда работников;

- совместно с специалистами по охране труда вносить предложения в раздел Коллективного договора по охране труда и осуществлять контроль хода их выполнения;

- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, правовых актов по охране труда и технике безопасности, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы оборудования;

- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

6.5. Действия Работодателя, работника и Профкома работников по охране труда отражены в Соглашении по охране труда (Приложение 1).

6.6. Все работы по поддержанию или соблюдению безопасных условий труда финансируются и выполняются Университетом в первоочередном порядке. Университет ежегодно выделяет денежные средства на выполнение мероприятий по охране труда.

Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по комплексной безопасности, устанавливается ежегодно по решению Работодателя и с учетом предложений Профкома работников.

6.7. При заключении трудовых договоров на работу в особых условиях труда в трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, а также компенсации или льготы за работу в данных условиях. При специальной оценке условий труда протокольные результаты инструментального контроля условий труда доводятся до работников под их личную подпись.

6.8. Специалист службы охраны труда составляет комплексный план мероприятий по охране труда с учетом мнения Профкома работников. Базовой частью данного плана являются рекомендации по итогам специальной оценки условий труда.

6.9. Работодатель и Профком работников для осуществления контроля за состоянием охраны труда и выполнением плана мероприятий по охране труда создают совместную комиссию на паритетной основе. Ответственные за выполнение плана мероприятий по охране труда отчитываются на заседаниях Профкома работников.

6.10. Расследование и учет несчастных случаев производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами, регламентирующими особенности расследования несчастных случаев на производстве.

6.11. Действия Работодателя, работника и Профкома работников в сфере пожарной безопасности и предупреждения чрезвычайных ситуаций:

6.11.1. Работники Университета обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Университете.

6.11.2. Работодатель осуществляет плановые работы по установке и ведет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения учебных корпусов и студенческих общежитий. Все категории работников обязаны неукоснительно выполнять приказ ректора о запрете курения, выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

6.11.3. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, гарантирует сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

6.11.4. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций. Ответственный за пожарную безопасность организует обучение (тренировки) работников по утвержденной программе. Работники Университета обязаны знать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, участвовать в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне и пожарной безопасности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель и Профком работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий Работникам Университета.

7.2. Работодатель ежегодно определяет размер финансирования приобретения путевок в лечебно-профилактические учреждения. Профком работников организует расходование выделенных средств, используя наиболее экономичные варианты по конъюнктуре рынка данного вида услуг, в том числе в варианте добровольного медицинского страхования. По представлению Профкома работников Университет может оказывать работникам целевую материальную помощь для приобретения путевок.

7.3. Распределение всех видов путевок производится Профкомом работников на основании Положения о порядке распределения путевок в лечебно-профилактические учреждения (Приложение 2).

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам по мотивированным заявлениям.

7.5. Работодатель предоставляет Работнику дополнительные меры социальной защиты, свыше предусмотренных трудовым законодательством:

- повышенный до 35% размер оплаты труда работников в ночное время;

- повышенный до 5% оклада размер оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- стимулирующие выплаты работникам Университета, награжденным государственными и/или ведомственными наградами;
- дополнительный день отпуска матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери, опекуну, попечителю) ребенка-учащегося начальной школы - 1 сентября;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида;
- единовременные выплаты за стаж непрерывной работы к юбилейным датам работника и (или) выходу работника на пенсию;
- средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для детей работников Университета, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий: елок, представлений, подарков (для детей до 14 лет).

7.6. Работодатель ежегодно организует соблюдение мероприятий вакцинопрофилактики в рамках национального календаря профилактических прививок.

7.7. Для занятий в спортивных секциях Работодатель предоставляет работникам, состоящим в профсоюзной организации, спортивные залы в свободное от работы и учебы время и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций, организуемых Профкомом работников.

7.8. Для оздоровления работников и их детей, им предоставляется возможность посещения физкультурно-оздоровительного комплекса с плавательным бассейном Университета по льготному тарифу, утверждаемому приказом ректора.

7.9. Для оздоровления пенсионеров - ветеранов Университета, им предоставляется возможность посещения физкультурно-оздоровительного комплекса с плавательным бассейном Университета по льготному тарифу, утверждаемому приказом ректора, в соответствии с согласованным с администрацией комплекса графиком.

7.10. Работникам Университета Работодатель предоставляет бесплатные парковочные места для личного транспорта на автостоянке ТГПУ им. Л.Н. Толстого в течение рабочего дня и, при необходимости, на длительный период.

7.11. Дополнительные социально-экономические льготы для работников и их изменения вводятся по соглашению Сторон.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Представительным органом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в Университете является Профком работников ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Профком работников возглавляет председатель.

8.2. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением в Университете законодательства о труде, правил и норм охраны труда, Коллективного договора, обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза работников народного образования и науки и других работников Университета. Работодатель не вправе препятствовать членам Профкома работников посещать любые подразделения Университета и в пределах действующего законодательства проводить митинги, собрания и другие акции во вне рабочее время, а также использовать информацию о деятельности Профсоюза в помещениях Университета.

8.3. Для урегулирования индивидуальных трудовых споров работник обращается в Профком работников Университета. Профком работников проводит переговоры с Работодателем и в случае невозможности урегулирования конфликта может создавать комиссию по трудовым спорам.

8.4. Профком работников обеспечивает информирование работников о действующем законодательстве в сфере трудового права, знакомит с нормативными документами об условиях труда и его оплате.

8.5. Профком работников оказывает материальную помощь членам Профсоюза по мотивированным заявлениям.

8.6. Работодатель совместно с Профкомом работников оказывают финансовую помощь Совету ветеранов Университета для осуществления его плановой деятельности.

8.7. Профком работников обязуется выплатить пострадавшему от несчастного случая на производстве члену Профсоюза единовременную материальную помощь из средств Профкома работников.

8.8. Профком работников, в соответствии с Положением о порядке распределения путевок в санатории, профилактории, дома отдыха и пансионаты обеспечивает гласное распределение путевок для оздоровления нуждающихся работников, в том числе с детьми («Мать и дитя»), а также путевок для организованного отдыха детей в летних оздоровительных лагерях (Приложение 2).

8.9. Работодатель при оформлении приема на работу информирует работника о наличии в Университете профсоюзной организации и знакомит его с действующим Коллективным договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Университета.

8.10. Работник Университета может самостоятельно ознакомиться с локальными нормативными актами Университета. Доступ к электронной версии локальной нормативной базы Университета может осуществляться через читальный зал НОБИ-Центра (библиотека). Локальная нормативная база расположена в локальной сети Университета: ff-server\1.Документы\1.28. Правовое обеспечение\Локальная нормативная база.

8.11. Работодатель обеспечивает безналичное перечисление членских профсоюзных взносов на счет Профкома работников по личным заявлениям членов Профсоюза. Заявления работников, в том числе не членов Профсоюза, добровольно перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства за представление их интересов в трудовых правоотношениях, хранятся в отделе заработной платы и стипендии Управления бухгалтерского учета и финансового контроля Университета до увольнения работников.

8.12. Работодатель бесплатно выделяет Профкому работников для реализации уставных задач рабочий кабинет в учебном корпусе № 4, оснащенный телефоном, необходимой техникой и мебелью. Профкому работников, исходя из возможностей, бесплатно выделяются канцелярские принадлежности, предоставляется копировальная техника, выделяется транспорт.

8.13. Ректор оказывает Профкому работников содействие в плановой деятельности, направленной на решение социально-экономических проблем работников Университета, при условии согласования планов, в том числе, исходя из финансовых возможностей, перечисляет на расчетный счет профсоюзной организации финансовые средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Перечисления оформляются договорами-поручениями с составлением сметы и отчетом об ее исполнении.

8.14. Члены выборного органа профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе Работодателя, в том числе в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий, только в случае ликвидации Университета или совершения действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.15. Уполномоченные члены Профкома работников по охране труда, не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности без учета мотивированного мнения Профкома работников.

8.16. По мотивированному требованию Профкома работников Работодатель в недельный срок:

- сообщает о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений и принятых мерах;

- рассматривает критические замечания и предложения Профкома работников и сообщает ему о принятых мерах. Учет мотивированного мнения Профкома работников производится в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ и в установленном им порядке.

8.17. Участие председателя Профкома работников в работе Ученого совета Университета определяется Положением об Ученом совете ТГПУ им. Л.Н. Толстого. При образовании в Университете комиссий, либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение работников, в их состав включается председатель Профкома работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и представителями сторон.

9.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении на заседании Ученого совета Университета или на Конференции работников и обучающихся.

Приложения:

1. Соглашение по охране труда.
2. Положение о порядке распределения путевок в лечебно-профилактические учреждения.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда Стороны договорились о признании приоритета здоровья работников по отношению к результатам труда.

Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Соглашение является приложением к Коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется Работодателем - ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого» и Профкомом работников.

На основе настоящего Соглашения каждый календарный год разрабатывается актуализированный план, который в установленном порядке согласовывается с Профкомом работников и утверждается ректором ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого».

Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

1. Организационные мероприятия

1.1. Проведение во всех структурных подразделениях Университета в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже, чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

1.2. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда в течение 12 месяцев в следующих случаях:

- организация в Университете новых рабочих мест;
- несчастные случаи в процессе выполнения каких-либо работ, получение сотрудником Университета травмы (СОУТ не проводится лишь в том случае, если работник пострадал из-за действий третьих лиц);
- обнаружение профессиональных болезней, причиной появления которых явились вредные или опасные производственные факторы;
- предписания контролирующих органов, которые имеют право проводить специальную оценку условий труда вне графика, руководствуясь информацией, полученной о предприятии из собственных источников;
- модернизация и использование нового оборудования. В данном случае проверка проводится лишь при обнаружении новых вредных или опасных факторов, влияющих на здоровье работников;
- обращение профсоюзов с обоснованными аргументами в пользу проведения процедуры СОУТ вне ранее намеченного плана.

1.3. Обеспечение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214, 219 Трудового Кодекса).

1.4. Организация уголков по охране труда.

1.5. Разработка и утверждение инструкций по охране труда, отдельно по каждому виду работ и отдельно по профессиям.

1.6. Обеспечение структурных подразделений Университета журналами регистрации инструктажей на рабочем месте по образцам, утвержденным Минтрудом России.

1.7. Обеспечение свободного доступа работников структурных подразделений к законодательным и иным нормативно-правовыми актам по охране труда и пожарной безопасности.

1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ:

- по которым работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- которые предусматривают выплату работникам компенсаций за работу в опасных и вредных условиях труда;

- по которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств.

1.9. Проведение один раз в год общего технического осмотра зданий и сооружений Университета на соответствие требованиям безопасной эксплуатации.

1.10. Организация комиссий по проверке знаний по охране труда работниками.

1.11. Обеспечение структурных подразделений Университета журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

1.12. Организация обучения работников и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности.

1.13. Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации работников не реже 1 раза в 6 месяцев во всех структурных подразделениях Университета.

1.14. Оформление уголков (стендов) по пожарной безопасности.

1.15. Обеспечение функционирования Системы управления охраной труда.

1.16. Предусматривать и вовремя принимать меры, обеспечивающие готовность к локализации, минимизации и ликвидации возможных последствий профрисков. Систематически реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая недопущение повышения уровней профрисков, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий, (ст. 209.1 ТК РФ)

1.17. Проведение оценки профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и рабочих мест (ст. 214 и 216.1 Трудового Кодекса)

2. Технические мероприятия

2.1. Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях.

2.2. Установка новых, капитальный ремонт и замена существующих электросетей и электротехнического оборудования.

2.3. Установка искусственного освещения и перепланировка световых проемов, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории (по отдельному проекту).

2.4. Своевременная очистка вентиляционных установок и систем, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

2.5. Модернизация помещений в учебных корпусах, общежитиях с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил (по отдельному проекту).

2.6. Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

2.7. Проведение испытаний электрооборудования и электрифицированных инструментов, стремянок и средств подмащивания, складского оборудования, газо-

электрооборудования, а также средств индивидуальной защиты на соответствие безопасной эксплуатации.

2.8. Проведение плановых и текущих технических освидетельствований транспортных средств.

2.9. Проведение плановых и текущих осмотров, ремонтов и замены элементов газотранспортирующих сетей и оконечных устройств газопотребления.

2.10. Проведение текущих, плановых и капитальных ремонтов с заменой запорно-регулирующей арматуры, теплообменных устройств и приборов учета тепловой энергии индивидуальных тепловых пунктов.

2.11. Проведение капитального ремонта с заменой трубопроводов и колодцев систем канализации. Проведение плановых и капитальных ремонтов системы водоснабжения, санитарная обработка действующих водопроводных сетей.

2.12. Капитальный ремонт мягких и скатных кровель зданий и сооружений Университета. Проведение плановых, текущих и капитальных ремонтов конструкций зданий и сооружений ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого».

2.13. Проведение ремонта полов в учебных корпусах с целью улучшения санитарно-технического состояния мест общего пользования.

2.14. Реконструкция и ремонт спортивных сооружений, оборудование физкультурных залов и площадок для занятий физкультурой.

2.15. Проведение противогрибковой обработки поверхностей стен и потолков в зданиях университета с целью улучшения санитарно-технического состояния.

2.16. Выполнение программы производственного контроля в целях обеспечения безопасных условий труда работников, соответствующих требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте.

2.17. Обеспечение технической исправности и безаварийной эксплуатации пожарной сигнализации. Осуществление регулярного контроля за состоянием пожарных шкафов и укомплектованностью их средствами пожаротушения.

2.18. Обеспечение структурных подразделений Университета первичными средствами пожаротушения (огнетушители, песок, кошма и др.)

2.19. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций (по отдельному проекту).

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

3.1. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с порядком их проведения.

3.2. Организация и проведение диспансеризации работников в порядке, установленном ТК РФ.

3.3. Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений для работников, а также инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

3.4. Проведение мероприятий вакцинопрофилактики в рамках национального календаря профилактических прививок (ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения №1122-н от 06.12.2021 и ФЗ № 157 от 17.09.1998 «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний»).

3.5. Приобретение и своевременная замена аптечек первой медицинской помощи в структурных подразделениях Университета.

3.6. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы).

3.7. Обеспечение оборудованием и необходимыми медицинскими материалами, средствами, медикаментами медицинских работников Университета.

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1. Приобретение и бесплатная выдача работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью, СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда РФ и Правилами обеспечения работников, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

4.2. Обеспечение хранения, стирки, сушки, ремонта и замены специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, за счет средств работодателя в соответствии с ТК РФ.

4.3. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

4.4. Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПУТЕВОК В ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работник или несовершеннолетний член семьи, нуждающийся в санаторном лечении, на основании личного заявления Работника и соответствующей справки от лечащего врача становится в Профкоме работников Университета в очередь на получение санаторно-курортного лечения, о чем делается запись в журнале очередников с указанием даты постановления на учет.

При наличии разных заболеваний определенного профиля работники становятся на очередь по каждому виду заболеваний отдельно.

2. Распределение путевок производится в порядке очереди в соответствии с датой постановления на учет. При отказе очередника путевки предлагаются следующему по очереди, в соответствии с датой постановления на учет. При отказе всех очередников путевка предлагается любому желающему работнику Университета, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении.

3. При обоснованном отказе очередь на санаторное лечение работника автоматически переносится сроком на один год.

Примечание: обоснованным считается отказ в следующих случаях:

- заключение лечащего врача;
- болезнь членов семьи.

4. Работникам, обеспеченным путевками на санаторное лечение медицинскими учреждениями, в текущем календарном году Университет путевки не выделяет. Работникам Университета, имеющим льготу на получение путевки на санаторное лечение от Тульского регионального отделения СФР, Университет путевки не выделяет.

5. При выделении работнику путевки на санаторное лечение Работодатель предоставляет ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки.

6. Размер частичной оплаты стоимости всех видов путевок определяется по соглашению между Профкомом работников и Университетом.

7. Работник обязан оформить необходимые медицинские документы и получить путевку в течение 10 дней с момента выделения, в противном случае путевка предлагается следующему очереднику.

8. Работник, воспользовавшийся путевкой в санаторий, выбывает из очереди и может быть поставлен в нее заново в обычном порядке, предусмотренном п.2 настоящего Положения. Если работник стоял в очередях по заболеваниям различного профиля, то дата постановления на учет по неиспользованным очередям переносится на день окончания лечения в санатории.

9. Путевки в дома отдыха и пансионаты выделяются подразделениям пропорционально числу работающих в них работников. Распределение этих путевок внутри подразделений осуществляется по усмотрению соответствующих профсоюзных групп.

10. Лечение работников в санатории-профилактории Университета организуется по медицинским показаниям, исходя из возможностей физиотерапевтической базы профилактория с частичной оплатой лечения по смете, составляемой главным врачом, из средств Профкома работников, в том числе в виде оказания материальной помощи.