

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тюменский индустриальный университет»
(ТИУ)

Утвержден на конференции
работников и обучающихся ТИУ
26.02.2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ТЮМЕНСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА
на 2018 – 2021 годы

И.о. ректора ТИУ


В.В. Ефремова



Председатель
Объединенной первичной
профсоюзной организации ТИУ
В.И. Савчугов



Тюмень, 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее – Отраслевое соглашение), другими нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в университете, обязателен для исполнения во всех подразделениях университета и распространяется на всех работников ТИУ.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет» (далее – университет, ТИУ) в лице ректора,

- научно-педагогические, педагогические и другие категории работников (далее – работники) в лице Объединенной первичной профсоюзной организации ТИУ (далее – профсоюзная организация).

1.4. Университет признает профсоюзную организацию в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета как единственную организацию, ведущую переговоры от имени работников при заключении Коллективного договора, при регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений в университете.

1.5. Университет строит взаимоотношения с профсоюзной организацией в строгом соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, а также законами и другими нормативно-правовыми актами РФ.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с университетом по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии перечисления на счет профсоюзной организации по личным заявлениям в управление финансового учета и отчетности денежных средств в размере 1 % от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

Представление профсоюзным комитетом интересов работников осуществляется в течение периода ежемесячного перечисления ими указанных денежных средств до подачи заявления работником о прекращении этих перечислений.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен университетом до сведения работников в месячный срок после его подписания представителями сторон.

1.8. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не должен приводить к ущемлению *социально-трудовых, экономических прав и профессиональных интересов работников* (далее – права и интересы работников). Неурегулированные разногласия между работодателем и работниками по поводу изменения и выполнения положений Коллективного договора решаются на заседаниях примирительной комиссии работодателя и профсоюзной организации (ст. 398, 401, 402 ТК РФ).

Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, его реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с ректором.

При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Положения Отраслевого соглашения и Коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Администрация Университета (представляющая работодателя) и профсоюзная организация (представляющая работников Университета) осуществляют взаимодействие на принципах социального партнерства.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между администрацией и профсоюзным комитетом, направленная на облегчение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие университетского комплекса и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Содействовать развитию социального партнерства в университете.

2.1.2. Способствовать повышению качества обучения в университете, результативности его деятельности, конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда.

2.1.3. Регулярно освещать на сайте университета промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

2.2. Университет:

2.2.1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Предоставляет профсоюзной организации по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников университета и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает учет мнения профсоюзной организации при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

2.2.4. Организует проведение аттестации работников в соответствии с нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами университета.

2.3. Работники университета, обеспечивая выполнение уставных задач, способствуя развитию и реализации миссии и политики университета в повышении качества образования, обязуются:

2.3.1. Соблюдать Устав ТИУ, Правила внутреннего трудового распорядка ТИУ и требования иных локальных нормативных актов.

2.3.2. Использовать своё рабочее время для качественного производительного труда.

2.3.3. Признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения должностных обязанностей.

2.3.4. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.3.5. Разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.3.6. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

2.3.7. В процессе трудовой деятельности не допускать нанесения ущерба университету, способствовать его развитию, экономно расходовать электроэнергию и другие ресурсы.

2.3.8. Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать положительный имидж университета и способствовать воспитанию у обучающихся чувства корпоративности, гордости за свою профессию и университет, прививать им нормы интеллигентности и порядочности.

2.3.9. Соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности.

2.3.10. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2.4. Профсоюзная организация:

2.4.1. Оказывает членам профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового права, а также разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.4.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе университета.

2.4.3. Содействует предотвращению в университете коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий договор.

2.4.4. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников университета, анализирует практику применения трудового законодательства и локальных нормативных актов.

2.4.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора и соглашений.

2.4.6. Принимает участие в проведении работодателем аттестации работников университета.

2.4.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА

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

Стороны определяют следующие формы сотрудничества:

– участие представителей сторон в коллективных переговорах по подготовке Коллективного договора и его заключению;

– участие работников и их представителя – профсоюзной организации в управлении университетом;

– взаимные консультации (обсуждение, переговоры, согласование) по принятию локальных нормативных актов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

– обсуждение сторонами вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

– получение профсоюзной организацией информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и интересы работников.

3.2. Университет учитывает мнение профсоюзной организации при принятии или изменении указанных в настоящем пункте локальных нормативных актов ТИУ, регулирующих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников:

- Социальная программа университета;

- План финансирования Социальной программы (ежегодно утверждается ректором);

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Соглашение по охране и улучшению условий труда (ежегодно утверждается ректором);

– положение об оплате труда работников;

– положение о мотивации работников;

– нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

– положение об обработке и защите персональных данных работников;

– порядки аттестации работников университета;

– порядок установления и выплаты материальной помощи в связи с выходом на пенсию;

– порядок организации дополнительного профессионального образования и внутриорганизационного обучения работников университета;

– порядок о сменном режиме работы и суммированном учете рабочего времени работников ТИУ;

– инструкции по охране труда;

– перечень работ с вредными (или) опасными условиями труда, на которых устанавливается оплата труда в повышенном размере;

– нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;

– Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- Список профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени работникам;
- Перечень профессий и должностей работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающий право на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока;
- Список внедряемых в университете профессиональных стандартов; План мероприятий по внедрению профессиональных стандартов;
- Таблица соответствия квалификационных категорий педагогических работников.

3.3. Профсоюзной организации предоставляется полная и своевременная информация о принимаемых решениях, затрагивающих права и интересы работников.

3.4. Профсоюзная организация вправе вносить предложения в органы управления университетом (ректорат, ученый совет) по вопросам, касающимся прав и интересов работников.

3.5. Представители профсоюзной организации избираются в состав ученого совета университета в порядке, определенном Уставом университета, а также в состав ученых советов институтов (филиалов) в соответствии с положением об ученом совете института (филиала).

Представители профсоюзной организации принимают участие в работе аттестационных комиссий и конкурсных комиссий по замещению должностей педагогических работников, относящихся к ППС, научных работников и заведующих кафедрами

3.6. Профсоюзная организация совместно с университетом на равноправной основе образует комиссию для ведения коллективных переговоров, при необходимости – примирительную комиссию для урегулирования разногласий в ходе переговоров в составе уполномоченных сторонами лиц.

3.7. Профсоюзная организация и университет в лице их представителей осуществляют контроль за выполнением условий Коллективного договора. При проведении указанного контроля представители стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию и отчитываться перед работниками о ходе выполнения Коллективного договора на конференции работников один раз в год.

3.8. Стороны Коллективного договора обязуются принимать меры, предотвращающие коллективные трудовые споры, препятствующие нормальному ритму работы, учебы и ходу выполнения Коллективного договора.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ТРУДОВОЙ ДОГОВОР)

4.1. Трудовые отношения между работником и университетом (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, Уставом университета и настоящим Коллективным договором.

4.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и университетом оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом университета и Коллективным договором.

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

4.3. Трудовой договор с работниками университета заключается, 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 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в вузе, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативными правовыми актами ТИУ (Порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательской составу, Порядок замещения должностей научных работников и Порядок выборов на должность заведующего кафедрой).

При трудоустройстве педагогического работника университет применяет требования профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов к образованию работников и соответствию образования преподаваемым дисциплинам.

4.4. Университет, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом ТИУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ТИУ, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

4.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается уполномоченным представителем университета и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) учитывать требования распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.» и указывать наименования стимулирующих выплат, их размер и периодичность, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

4.6. Работник должен быть уведомлен университетом об изменениях условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ), работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в университете вакантную должность, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья, в т.ч. в другой местности.

4.7. Руководители структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам или по образовательным программам среднего профессионального образования, их заместители и другие работники этих подразделений помимо основной работы,

определенной трудовым договором, вправе осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу по другой профессии (должности) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством.

4.8. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях (ст. 80 ТК РФ):

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте до 14 лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

4.9. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до одного года, заработная плата работнику начисляется в размере МРОТ.

4.10. Университет учитывает профессиональные стандарты в случаях предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

5.2. Сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления выборного органа профсоюзной организации и Центра занятости населения по месту нахождения структурного подразделения ТИУ о предполагаемых увольнениях работников университета, о числе и категориях работников, увольняемых по основанию п.2 части первой ст. 81 ТК РФ, и сроке, в течение которого намечено сокращение работников. В случае массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считать массовым при сокращении численности или штата работников в количестве:

- 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 работников в течение 90 дней.

5.3. Университет обязуется:

– производить ликвидацию или реструктуризацию структурных подразделений, других мероприятий, влекущих сокращение работников университета с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;

– уведомлять выборный орган профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее, чем за три месяца до даты массового увольнения (ст. 82 ТК РФ);

– предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

– производить увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п.2 части первой ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в соответствии со ст. 179 ТК РФ имеют:

– работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;

– при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным (при наличии 2-х или более иждивенцев); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышавшим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников дополнительно имеют работники, направленные университетом на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, совмещающие работу с получением высшего образования, а также работники, совмещающие работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации; работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

5.5. Расторжение трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в университете работу (как вакантную работу или должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.3 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется Ученым советом образовательной организации высшего образования.

5.6. Профсоюзная организация оказывает бесплатную юридическую консультацию работникам по вопросам трудовых отношений.

5.7. Уволенным работникам по сокращению численности или штата предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

5.8. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации университета, сокращении численности или штата работников профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с

ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации.

5.9. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ из-за отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка.

5.10. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности).

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании оплаты труда университет и профсоюзная организация исходят из того, что:

6.1. Формирование системы оплаты труда работников университета производится на основании трудового законодательства РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов ТИУ.

6.2. Система оплаты труда, применяемая в университете, регламентируется Положением об оплате труда работников ТИУ, которое согласовывается с выборным органом профсоюзной организации и размещается в открытом доступе на сайте университета.

6.3. Система оплаты труда работников университета включает размеры должностных окладов, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и строится с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения университетом равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- 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;

- результатов аттестации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами ТИУ;

- мнения профсоюзной организации;

- личного участия работника в эффективной работе университета;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ).

6.4. В случаях увеличения размеров должностных окладов изменение оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории со дня утверждения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (издания приказа) о выдаче диплома.

6.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 10, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска на основании их письменных заявлений;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории при условии своевременного предоставления аттестационных документов.

Сохраняется оплата труда педагогического работника по имеющейся ранее квалификационной категории, срок действия которой истек в период временной нетрудоспособности (не менее 1 месяца) педагогического работника, на срок не более 6 месяцев после выхода этого работника на работу.

6.6. Расчет ставок штатного расписания педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (ППС) производится на учебный год в соответствии с нормами времени на учебную работу.

Верхний предел учебной нагрузки по должностям ППС (профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель) устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

Средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцировано по должностям ППС устанавливаются ежегодно локальным нормативным актом университета на начало учебного года.

Расчет ставок штатного расписания преподавателей по образовательным программам среднего профессионального образования (СПО) производится на учебный год в соответствии с нормами времени на учебную работу. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Расчет ставок штатного расписания педагогического состава по образовательным программам основного общего образования производится на учебный год в соответствии с нормами часов учебной (преподавательской) работы. Норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

6.7. При реализации образовательных программ среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования университет учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий

педагогических работников, предусмотренные приложением к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 годы.

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Университет с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах, предусмотренных перечнями работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты 12% или 24%, утвержденными приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611, если на этих рабочих местах не проводилась специальная оценка условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда и в соответствии со ст. 147 ТК РФ работодатель устанавливает конкретные размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с приложением № 11 коллективного договора.

6.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) производится с повышением размера оплаты труда в час на 35% за каждый час работы в ночное время. Механизм оплаты труда работников со сменным графиком работы определен в Порядке о сменном режиме работы и суммированном учете рабочего времени работников ТИУ.

6.10. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде:

– районного коэффициента для штатных работников, проживающих и работающих в структурных подразделениях университета, расположенных на юге Тюменской области, в размере 15 %, на территории ХМАО и ЯНАО – 50 %. Доплата районного коэффициента в автономных округах до 70 % может производиться на основании нормативных документов Дум округов и приказа ректора университета из внебюджетных средств подразделения, по ходатайству руководителя соответствующего структурного подразделения;

– процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа и размера процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством РФ.

6.11. Для работников, привлеченных к выполнению трудовых функций на внештатной основе (например, на условиях почасовой оплаты), районный коэффициент за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (50 %) выплачивается только за время фактической работы в этих условиях. Для

преподавателей, проживающих на юге Тюменской области, районный коэффициент за условия работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется только на часы аудиторной работы (лекции, практические занятия, зачеты и экзамены, работа в ГЭК и ГАК), а также часы консультаций по курсовым и дипломным работам, подтвержденных соответствующими документами (расписанием, журналом учета рабочего времени, проездными документами). Остальное время работы оплачивается с начислением районного коэффициента, соответствующего климатическим условиям по месту основной работы. Размеры почасовой оплаты определяются с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и утверждаются приказом по университету.

6.12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда конкретизируются в трудовом договоре работника или дополнительных соглашениях с работником.

6.13. Работнику, которому установлена расширенная зона обслуживания, проявляющаяся в увеличении норм труда, либо который совмещает профессии, производятся соответствующие доплаты. Размер доплат за совмещение профессий или расширенную зону обслуживания устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.14. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (на время отпуска, болезни и т. д.) без освобождения от основной работы работнику устанавливается доплата на основании приказа по университету, в котором указывается размер доплаты и срок, на который она установлена. Приказ издается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с отметкой о согласии работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель – отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

6.15. Выплаты компенсационного характера преподавателям СПО и общеобразовательного лица ТИУ предусмотрены за заведование кабинетом (мастерской, лабораторией), за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса в общеобразовательном лицее, а также председателям предметно-цикловых комиссий в колледжах и институтах, реализующих программы СПО. Размеры и условия выплат определяются Положением об оплате труда работников ТИУ.

Размеры доплат к должностному окладу педагогических работников

Наименование выплат компенсационного характера	Размеры доплат в % от должностного оклада	
	в СПО	в общеобразовательном лицее
1. За заведование кабинетом (мастерской, лабораторией)	10 %	Утверждаются ежегодно в абсолютном выражении (руб.)
2. За классное руководство	15 % *	
3. Руководителю методического объединения	-	
4. Председателю предметно-цикловой комиссии	15 %	-

* доплата осуществляется в группах, где реализуется общеобразовательный стандарт

6.16. Университет обеспечивает выплату заработной платы 5-го и 20-го числа каждого месяца путем перевода ее на лицевой счет работника в банке.

6.17. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работником с ведома или по разрешению работодателя.

Размеры суточных устанавливаются в размере 500 рублей за каждый день нахождения в командировке в пределах Российской Федерации

6.18. В соответствии с законами РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами органов государственной власти, отраслевым соглашением, Уставом ТИУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ТИУ, настоящим Коллективным договором и иными локальными актами ТИУ в университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за достижение высоких результатов работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы за период;
- другие выплаты в соответствии с Положением о мотивации работников ТИУ.

Работникам, имеющим почетные звания (государственные награды) СССР или Российской Федерации, а также имеющим почетное звание «Ветеран ТИУ», устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 10% к должностному окладу.

6.19. Система стимулирования, применяемая в университете, регламентируется Положением о мотивации работников ТИУ и ориентирована на достижение высоких результатов деятельности. Размер выплат стимулирующего характера должен отражать количество и качество затрачиваемого труда.

6.20. Университет имеет право устанавливать стимулирующую выплату за пропаганду и ведение здорового образа жизни, регулярные занятия физической культурой, участие в спортивных соревнованиях, их организацию и проведение, вовлечение студентов в спортивную жизнь университета и др.

6.21. Порядок установления стимулирующих выплат и полный перечень показателей, за которые могут производиться указанные выплаты для всех категорий персонала, определены в Положении о мотивации работников ТИУ и локальных актах университета.

6.22. Стороны договорились:

6.22.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

6.22.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников вуза для определения размера стимулирующих выплат.

6.23. Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и отраслевого соглашения по вине работодателя или учредителя, а также работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, предоставляются гарантии в соответствии со ст. 414 ТК РФ.

6.24. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

Стороны договорились информировать коллектив об источниках и размерах ФОТ, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных

окладах, выплатах в разрезе основных категорий работников и должностям работников, относящихся к ППС.

6.25 Университет сохраняет в 2019-2021 году соотношение уровней оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной ЗП по отдельным категориям работникам.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ТИУ, графиками работы и расписаниями занятий, иными локальными нормативными актами университета в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Для работников Университета, режим рабочего времени которых отличается от указанных в Правилах внутреннего трудового распорядка ТИУ, режим работы устанавливается трудовым договором работника (ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Трудовой распорядок в университете определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ТИУ.

7.3. Лица, заключившие трудовые договоры о работе в филиалах университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, имеют право на оплату стоимости проезда, в том числе членов его семьи по фактическим расходам и стоимости провоза багажа из расчета не свыше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим и документально подтвержденным расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Компенсация расходов по переезду к новому месту жительства в другую местность предоставляется работнику только по основному месту работы. Для возмещения указанных расходов необходимы следующие документы:

- личное заявление работника;
- заверенная копия трудовой книжки работника;
- копия паспорта с отметкой о снятии с регистрационного учета в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и постановке на учет на новом месте жительства;
- оригиналы документов, подтверждающих произведенные расходы (акт об оказании транспортных услуг по провозу багажа, кассовый чек, в случае отсутствия кассового чека – документ, подтверждающий применение организацией упрощенной системы налогообложения, освобождающей от применения контрольно-кассовой техники);

– подробные банковские реквизиты для перечисления денежных средств на возмещение расходов, связанных с переездом на новое место жительства в другую местность из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в связи с расторжением трудового договора.

7.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.

7.5. Университет согласовывает с выборным органом профсоюзной организации введение неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников, и отмену режима неполного рабочего времени.

7.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым университетом с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Супругам, работающим в Университете, предоставляется право на одновременный отдых в соответствии с графиком отпусков.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется в связи с производственной необходимостью по письменному распоряжению работодателя только при наличии письменного согласия работника.

7.8. Работникам, трудоустроенным по совместительству в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по совмещаемой должности продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

7.9. Работникам, уходящим в отпуск по графику, перевод отпускных денежных средств производится на лицевой счет работника в банке не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск.

В случае задержки выплаты по вине Университета считать началом отпуска день зачисления денежных средств на счет, о чем должно своевременно сообщаться в управление по работе с персоналом, которое вносит соответствующее изменение в приказ.

7.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и университетом в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска или работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником остается право выбора новой даты начала отпуска.

7.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Для работающих инвалидов (независимо от группы инвалидности) устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней и предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году по их письменному заявлению.

7.12. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней и сокращенный рабочий день не более 36 часов в неделю.

Список профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, определен в приложении №14 коллективного договора.

В соответствии со ст.116 ТК РФ установить работникам химических лабораторий, профессии и должности которых указаны в п.1 приложения №4, дополнительные отпуска 6 календарных дней в случае исключения вредных производственных факторов по результатам специальной оценки условий труда.

7.14. Работники филиалов, подразделений университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов.

Правила установления порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно утверждены постановлением Правительства РФ от 12 июня 2008 г. № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

Право на компенсацию расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – начиная с пятого года работы и т. д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

7.15. По согласованию между работником и университетом при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности работнику может устанавливаться неполный рабочий день с соответствующей оплатой или гибкий график работы.

7.16. По заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, университет может предоставить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю или установить гибкий график работы, если это позволяют условия работы, либо предложить другое рабочее место. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

Для медицинских и других категорий работников в случае производственной необходимости также может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

7.17. Университет информирует педагогических работников об их предварительной (возможной) учебной нагрузке на новый учебный год до ухода в ежегодный отпуск, которая может быть изменена по результатам промежуточной аттестации и набора обучающихся на первый курс.

7.18. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть перенесен.

Продление, перенесение, разделение отпуска производится по согласованию сторон. Отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК.

7.19. По производственным возможностям университет может предоставлять работникам:

- а) индивидуальный график работы;
- б) разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части при условии, что одна из частей этого отпуска составляет не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);
- в) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- г) оплачиваемый отпуск:
 - в случае регистрации брака самого работника – 3 рабочих дня;
 - в случае регистрации брака детей работника – 1 рабочий день;
 - при рождении ребенка – отцу ребенка 2 рабочих дня в течение 1 месяца с даты рождения ребенка;
 - в случае смерти родственников (мать, отец, жена, муж, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка) – 3 рабочих дня в случае захоронения в черте административно-территориальной единицы; 5 рабочих дней - в случае захоронения за ее пределами;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – 3 рабочих дня;
 - если ребенок работника идет в первый класс школы - 1 рабочий день (1 сентября).

7.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой на условиях и в соответствии с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (утв. Постановлением правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048).

7.21. Работнику, достигшему пенсионного возраста, либо работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочной страховой пенсии по

старости, либо работнику, имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, предоставляется два свободных дня с сохранением среднего заработка для подачи документов в отделение Пенсионного фонда России (ПФР).

7.22. На основании Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года, утв. Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644, педагогическим работникам университета может предоставляться длительный отпуск сроком до 1 года каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в установленном локальными нормативными актами университета порядке.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Дополнительное профессиональное образование работников ТИУ является важнейшим фактором совершенствования образовательной деятельности университета и осуществляется в целях повышения качества образования, удовлетворения потребностей работников в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте, повышения педагогического мастерства.

8.1.2. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства, локальными нормативными актами.

8.2. Дополнительное профессиональное образование работников может проводиться в ведущих вузах России, институтах повышения квалификации, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки кадров, иных юридических организациях, как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами.

8.3. Внутри университета дополнительное профессиональное образование научно-педагогических, педагогических и иных работников осуществляют учебные структурные подразделения университета, организующие курсы дополнительного профессионального образования в рамках лицензированных образовательных программ.

8.4. План дополнительного профессионального образования работников ежегодно утверждается ректором университета на основании предложений руководителей структурных подразделений с учетом требований законодательства и Программы развития университета.

8.5. Дополнительное профессиональное образование работников проводится по мере необходимости, а для педагогических работников – не реже одного раза в 3 года.

8.6. Дополнительное профессиональное образование работников может осуществляться с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы и по индивидуальному графику обучения в следующих формах:

- семинары, курсы по повышению квалификации;
- профессиональное обучение или переобучение при заключении ученического договора;
- стажировка на предприятиях и в организациях.

8.7. Дополнительное профессиональное образование работника должно подтверждаться документом (копия диплома о профессиональной переподготовке,

копия удостоверения о повышении квалификации), который предоставляется в управление по работе с персоналом.

8.8. Финансирование дополнительного профессионального образования работников осуществляется за счет ТИУ.

8.9. В случае направления работника с отрывом от работы на дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

8.10. Если работник направляется на дополнительное профессиональное образование в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, иные расходы, связанные с командировкой) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.11. Университет предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.12. Аттестация работников университета проводится в соответствии с локальными нормативными актами университета.

8.13. Университет организует работу по формированию и подготовке резерва кадров.

8.14. С целью повышения правовой грамотности университет и профсоюзная организация организуют и проводят учебу руководителей и профсоюзного актива подразделений в области социально-трудовых отношений.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны договорились, что политика университета и профсоюзной организации в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работников и обучающихся, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих и учебных местах, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда с выполнением университетом следующих мероприятий:

9.1.1. Финансирование мероприятий по улучшению охраны и условий труда в университете осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.2. Обучение охране труда и проверка знания требований охраны труда руководителей, специалистов и работников университета в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.1.3. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда.

9.1.4. Проведение за счет средств университета обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, в

соответствии с типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника (Приложение 1), и видами выполняемых работ (Приложение 2) для определения соответствия состояния здоровья с целью раннего выявления и профилактики заболеваний, а также предварительных медосмотров при переводе работника на другую должность, отличающуюся по требованиям к состоянию здоровья от занимаемой должности.

9.1.5. Приобретение и бесплатная выдача прошедших обязательную сертификацию или декларирование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 2) в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212, 221 ТК РФ) (приложение № 3), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

9.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда, следующих гарантий и компенсаций:

- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней и сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92, 117 Трудового кодекса Российской Федерации) согласно списку профессий и должностей (приложение № 14);

- бесплатной выдачи по установленным нормам молока, которая может быть заменена по письменному заявлению работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, согласно перечню профессий и должностей (приложение № 15);

- оплаты труда работников в повышенном размере по сравнению с должностным окладом (фактическим заработком при сдельной оплате труда) за работу с вредными (12 %) и опасными (24 %) условиями труда по перечню профессий и должностей (приложение № 11).

9.1.7. Создание условий и охраны труда женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время;
- осуществление комплекса мероприятий по ограничению применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.8. Создание условий труда работников в возрасте до 18 лет, в том числе:

- запрещение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

9.1.9. Соблюдение установленного нормами теплового режима в помещениях университета в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 от 01.10.1996 г. «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

В целях предотвращения неблагоприятного воздействия пониженной или повышенной температуры на здоровье и работоспособность человека, защиты работающих от возможного переохлаждения или перегревания при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) ограничивается величинами, установленными нормативными документами.

При сокращении рабочего времени необходимо:

- произвести замер температуры и составить акт по его результатам;

– на основании акта издать согласованный с профсоюзом приказ о сокращении рабочего дня для работников, которым устанавливается такой режим, даты начала и предполагаемого окончания режима сокращенного дня, условий, при которых он будет отменен, а также оплаты труда в этот период, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов.

9.2. Университет организует и обеспечивает сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной и хозяйственной деятельности университета в соответствии с нормативными документами.

9.3. Университет совместно с профсоюзной организацией организуют контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях университета.

9.4. Университет обеспечивает беспрепятственный доступ членов профсоюзной организации и уполномоченных им лиц для осмотра рабочих мест и мест учебы обучающихся.

9.5. Профсоюзный комитет регулярно (2 раза в год) на заседаниях с участием представителей администрации рассматривает вопросы исполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

9.6. Университет предоставляет возможность деятельности уполномоченных по охране труда профсоюзной организации, обеспечивает их нормативно-правовыми актами по охране труда.

9.7. Университет организует расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев на производстве и ст. 227–231 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.8. В случае нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности, нарушение работы вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный уровень шума, загазованности и т. п.) уполномоченные по охране труда профсоюзной организации университета вправе требовать от администрации устранения выявленных нарушений.

9.9. Работник, на основании личного письменного заявления и акта обследования рабочего места, имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.10. Университет обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. В области укрепления материально-технической базы:

10.1.1. Университет обеспечивает комфортные условия труда для работников и осуществляет:

– все виды ремонта учебных и административных помещений, необходимого для создания благоприятных условий труда;

– расширение учебных и административных площадей путем реконструкции существующих, строительства и ввода в эксплуатацию новых.

Стороны договорились, что работодатель создает условия:

– для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям и ресурсам библиотечного фонда университета.

– для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

10.2. В целях повышения социальной защищенности работников университет реализует Социальную программу, предусматривающую следующие виды социальной поддержки работников:

1) единовременная материальная помощь работникам и неработающим пенсионерам;

2) дополнительная материальная поддержка работников при увольнении в связи выходом на пенсию;

3) добровольное медицинское страхование;

4) предоставление жилья во временное пользование;

5) ипотечное кредитование;

6) компенсация затрат на питание в рабочее время, на проезд к месту работы на общественном транспорте, частичная компенсация расходов на абонементов в бассейн, фитнес-клубы, на образовательные услуги и приобретение авиа- и железнодорожных билетов, а так же детские путевки в оздоровительно-образовательные лагеря.

7) иные формы.

Финансирование мероприятий по повышению социальной защищенности работников предусматривается бюджетом университета.

Социальная программа Университета распространяется на работников, трудоустроенных не менее чем на 0,5 ставки (в том числе совокупно), для которых университет является основным местом работы и имеющих на дату, установленную в Социальной программе, стаж работы в университете не менее 1 года.

Порядок предоставления льгот, гарантий и компенсаций определен Социальной программой университета и Регламентом реализации Социальной программы.

Социальная программа Университета является неотъемлемым приложением к коллективному договору и размещается в открытом доступе на сайте университета.

10.3. В области жилищной политики:

10.3.1. Университет по решению ректора предоставляет во временное пользование (на время работы в университете) высококвалифицированным работникам жилье, находящееся в пользовании университета, а также в случае необходимости производит ремонт данного жилья.

10.3.2. Университет компенсирует работникам полностью или частично расходы по обслуживанию ипотечных кредитов.

10.4. В области дополнительной материальной поддержки работников при увольнении в связи с выходом на пенсию:

10.4.1. Работники при увольнении из университета в связи с наступлением пенсионных оснований имеют право на получение материальной помощи.

10.5. В области оздоровления работников:

10.5.1. Университет организует и финансирует в пределах утвержденного бюджета комплекс мероприятий по оздоровлению работников:

а) добровольное медицинское страхование работников, предусматривающее оказание работникам комплексной медицинской помощи (поликлинической, амбулаторной и реабилитационной). Добровольное медицинское страхование распространяется на работников, работающих не менее чем на 0,5 ставки (в том числе совокупно) и имеющих на дату страхования стаж работы в университете не менее 1 года;

б) необходимые ремонты объектов спортивно-оздоровительной базы «Олимпия»;

в) реконструкцию существующих объектов и строительство новых на базе «Олимпия» для организации полноценного отдыха и оздоровления работников и обучающихся;

г) текущее содержание базы «Олимпия»;

д) выезды в выходные и праздничные дни работников и членов их семей на базу «Олимпия» (по предварительным заявкам), проведение дней здоровья и спартакиад;

ж) бесплатное предоставление работникам университета спортивных залов и сооружений в каждом учебном корпусе 4 часа в неделю;

з) проведение вакцинации работников против гриппа в пределах выделенных на эти цели средств в бюджете университета.

10.5.2. Профсоюзная организация выделяет средства из своего бюджета на оплату одного дня реабилитационного лечения работников – членов профсоюзной организации в санатории-профилактории ТИУ.

10.5.3. Профсоюзная организация за счет средств фонда социального страхования организует санаторно-курортное лечение работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, и в качестве предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (лечение предоставляется работникам, проработавшим в ТИУ непрерывно свыше 10 лет, не чаще, чем 1 раз в три года), а также содействует приобретению работниками детских путевок в оздоровительные лагеря в соответствии с распоряжением Правительства Тюменской области об организации отдыха, оздоровления населения и занятости несовершеннолетних в Тюменской области.

10.6. В области социальной поддержки работников:

10.6.1. Для оказания материальной помощи работникам Университета и неработающим пенсионерам, проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы за счет средств университета формируется Фонд социальной поддержки работников ТИУ.

10.6.2. Университет по письменному заявлению работника университета оказывает материальную помощь в следующих случаях:

а) в случаях понесенных материальных затрат, связанных с кражами, пожарами, катастрофами и техногенными авариями и другими непредвиденными обстоятельствами (на основании справок или других подтверждающих документов), до 10 000 руб.;

б) в случае смерти работника по письменному заявлению наследников – 15 000 руб.;

в) в случае смерти близкого родственника работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – 6 000 руб.;

г) в связи с юбилейной датой: для мужчин – 50 лет, 55 лет (для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)», 60 лет

(кроме работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), для женщин – 50 лет, 55 лет (кроме работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и при непрерывном стаже работы в университете:

- от 5 лет до 10 лет – 0,5 должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 1 должностной оклад;
- свыше 20 лет – 1,5 должностного оклада;

д) в связи с юбилейными датами и при непрерывном стаже работы не менее 10 лет: для женщин – 55 лет (для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), 60 лет, 65 лет и далее каждые 5 лет; для мужчин – 60 лет (для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), 65 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет – 1 должностной оклад;

е) за непрерывный стаж работы в университете:

- 20, 25, 30 лет – 0,5 должностного оклада;
- 35, 40 и т. д. лет – 1 должностной оклад;

ж) одиноким родителям (при наличии справки из органов социальной защиты) и родителям, имеющим трех и более детей, проработавшим в университете не менее года, в размере 1 000 руб. в месяц с выплатой в декабре месяце;

з) работникам, проработавшим в университете не менее года, выплачивать при рождении ребенка – 10 000 руб.;

и) родителю, проработавшему в университете на дату рождения ребенка не менее года, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет в размере 1 500 руб. в месяц с даты подачи письменного заявления;

к) частичная оплата детских оздоровительных путевок, предоставляемых детям работников в соответствии с распоряжениями Правительства Тюменской области, ХМАО, ЯНАО об организации отдыха, оздоровления населения и занятости несовершеннолетних в пределах РФ, в размере 20 % от оплаченной работниками части стоимости путевки;

л) материальная помощь ко Дню Победы:

- ветеранам Великой Отечественной войны – 5 000 руб.;
- ветеранам трудового фронта – 2 000 руб.;
- ветеранам боевых действий – 2 000 руб.

м) неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете непрерывно более 10 лет и уволенным на пенсию из университета, и неработающим пенсионерам, принятым на работу в пенсионном возрасте и проработавшим в университете непрерывно не менее 10 лет, пенсионерам, вышедшим на пенсию по инвалидности в период работы в университете независимо от стажа работы, - ко Дню пожилого человека – в размере 1100 рублей.

Неработающим пенсионерам, имеющим почетное звание «Ветеран ТИУ», ко Дню пожилого человека – 3300 руб.

н) неработающим пенсионерам, проработавшим в университете непрерывно более 10 лет и уволенным на пенсию из университета, и неработающим пенсионерам, принятым на работу в пенсионном возрасте и проработавшим в университете не менее 10 лет, пенсионерам, вышедшим на пенсию по инвалидности в период работы в Университете независимо от стажа, в связи с юбилейными датами – 60 лет (для женщин), 65 лет и далее каждые 5 лет – 2000 рублей.

10.6.3. Университет приобретает для детей работников детские новогодние подарки.

10.6.4. При выплате материальной помощи работнику учитывается его непрерывный стаж работы в Университете и учреждении, присоединенном к Университету, в том числе в порядке ликвидации учреждения.

10.7. Профсоюзная организация обязуется проводить информационно-разъяснительную работу среди работников по Социальной программе университета.

10.8. Университет несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в университете.

Университет выплачивает семье работника, погибшего по вине работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в университете, разовую материальную помощь в размере не менее годового заработка погибшего, а также полностью оплачивает ритуальные услуги.

Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности более чем на 15 дней, выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада (Письмо Минтруда России от 23.01.1996 г. № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективных договорах»).

При утрате трудоспособности в результате полученного в университете трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 1 МРОТ;
- инвалидам 2 группы - в размере 0,75 МРОТ;
- инвалидам 3 группы - в размере 0,5 МРОТ.

Также работникам компенсируются расходы на лечение в полном объеме.

10.9. Университет и профсоюзная организация способствуют выделению мест в детские дошкольные учреждения.

10.10. Университет и профсоюзная организация обязуются:

10.10.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Новому году, Дню Победы, Дню защитников Отечества, Международному женскому дню, Дню пожилого человека, юбилейным датам ТИУ.

10.10.2. Совместно организовывать и проводить культурно- и спортивно-массовые мероприятия для работников университета и их семей.

10.10.3. Совместно осуществлять контроль соблюдения санитарных норм и безопасности питания в пунктах питания университета.

10.10.4. Оказывать помощь Совету ветеранов в создании и поддержании в актуальном состоянии базы данных неработающих пенсионеров ветеранской организации.

10.11. Профсоюзная организация обязуется:

10.11.1. Выплачивать из средств бюджета профсоюзной организации материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям работников – членам профсоюзной организации:

- имеющим профсоюзный стаж в ТИУ не менее 10 лет – 2 000 руб.;
- членам профсоюзного комитета, председателям профбюро – 2 000 руб.;
- активистам профсоюзной организации по представлению профбюро подразделений – 2 000 руб.

10.11.2. Распределять оставшиеся в распоряжении ОППО годовые профсоюзные взносы работников, после выполнения финансовых обязательств перед вышестоящими профсоюзными органами:

- 20 % на проведение спортивно- и культурно-массовых мероприятий для работников университета – членов профсоюза;

- 22 % на материальную помощь работникам университета и неработающим пенсионерам – членам профсоюза;
- 0,5 % на контроль пунктов питания;
- 5 % на профсоюзные конференции, конкурсы, учебу профактива;
- 6,5 % на информационную работу;
- 7,5 % на премирование профактива;
- 35 % зарплату с начислениями страховых взносов;
- 3,5 % на прочие расходы (командировочные расходы, расчетно-кассовые услуги банка, приобретение расходных материалов к оргтехнике, канцелярских товаров и пр.).

Спортивно-оздоровительные мероприятия включают в себя проведение спортивных соревнований по всем видам спорта, спартакиад, праздников спорта, спортивных тренировок. Данные мероприятия проводятся в соответствии с календарным планом, который ежегодно утверждается Администрацией и Профсоюзной организацией. На каждое мероприятие разрабатывается программа, в которой отражаются цели и задачи мероприятия, руководство проведением мероприятия, сроки и место проведения, участники мероприятия, регламент мероприятия, порядок определения победителей и награждения участников, источники и объем финансирования.

Культурно-массовые мероприятия включают в себя посещение театров, музеев, проведение творческих конкурсов, организацию семинаров, тренингов или творческих встреч с работниками, направленных на развитие их этических, эстетических и духовных качеств. Данные мероприятия проводятся в соответствии с календарным планом, который ежегодно утверждается Администрацией и Профсоюзной организацией. На каждое мероприятие разрабатывается программа, в которой отражаются цели и задачи мероприятия, руководство проведением мероприятия, сроки и место проведения, участники мероприятия, регламент мероприятия, источники и объем финансирования.

10.12. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются ТК РФ, федеральными законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым соглашением с учетом генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом ТИУ, настоящим Коллективным договором.

11.2. Представительным органом коллектива выступает профсоюзный комитет, который контролирует соблюдение трудового законодательства, обеспечивает социальную защиту членов профсоюзной организации, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

11.3. Работодатель не вправе препятствовать посещению представителями профсоюзного комитета подразделений университета, в которых работают члены профсоюзной организации, для реализации представленных законодательством прав.

11.4. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в университете вследствие избрания на выборные должности в профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) в университете.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) университет сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

11.5. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения университета выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий, награждение ведомственными, университетскими знаками отличия, грамотами, благодарностями.

11.6. Все льготы и гарантии, предусмотренные для работников университета коллективным договором и действующими в университете социальными программами, предоставляются освобожденным выборным работникам профсоюзного комитета, за исключением выборных работников из числа студентов.

11.7. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предоставляются гарантии в соответствии со ст. 25 Федерального закона РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда и представители профсоюзной организации в создаваемых в университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, но не более 10 часов в месяц, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы (п. 5 ст. 25 Федерального закона РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Количество часов освобождения от работы устанавливается руководителем структурного подразделения университета по согласованию с председателем профсоюзной организации.

11.9. По заявке председателя профсоюзной организации университет предоставляет неосвобожденным членам профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда время для обучения, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, съездов, созываемых вышестоящими профсоюзными органами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы.

11.10. Университет предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение с телефонной связью и мебелью в учебном корпусе № 1, расположенное по адресу: г. Тюмень, ул. Володарского 38, каб. 154.

Для работы профбюро учебных подразделений университет предоставляет отдельное помещение, а в случае невозможности предоставления отдельного помещения – организует председателю профбюро рабочее место.

Профсоюзный комитет включается в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов, документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

С профсоюзной организации не взимается плата за типографские услуги, услуги связи за пользование телефонами (два номера), пользование автотранспортом и другие расходы, связанные с выполнением обязательств по Коллективному договору в пределах утвержденного бюджета университета.

11.11. Университет предоставляет профсоюзной организации для реализации уставных функций возможность работы в локальной компьютерной сети ТИУ, сети Интернет по выделенному информационному каналу и пользование электронной почтой и не взимает с профсоюзной организации плату за трафик и сообщения по электронной почте, выделяет профсоюзному комитету страницу на сайте университета.

11.12. Университет обязуется при наличии письменных заявлений работников и студентов ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации удержанные с работников и обучающихся профсоюзные взносы.

11.13. Университет признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности университета.

Университет оказывает поддержку в работе профсоюзной организации при решении трудовых, социально-экономических проблем работников университета и не препятствует уставной деятельности профсоюзной организации.

11.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюзной организации по охране труда и представителей профсоюзной организации в создаваемых комиссиях (комитетах) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе университета допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1. Стороны договорились осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

12.2. Профсоюзная организация в период действия настоящего соглашения не выдвигает новых требований и не организует конфликты по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения, всемерно содействует реализации настоящего договора.

12.3. Профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между администрацией и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учебу профсоюзного актива (члены профсоюзного комитета, профбюро, профгрупорги).

12.4. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со ст. 387 ТК РФ «Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам» и регламентом работы комиссии по трудовым спорам ТИУ.

13. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

13.1. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и его заключению или внесению в него изменений и дополнений на равноправной основе организуется комиссия из представителей работодателя и работников. Представители работников и работодателя имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи

календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 35, 36 ТК РФ).

13.2. Проект Коллективного договора или изменения, дополнения к нему подлежат обязательному обсуждению во всех подразделениях университета в течение двух недель с момента поступления проекта в подразделения.

Доработанный проект Коллективного договора (изменения и дополнения) утверждается конференцией трудового коллектива.

Изменение и дополнение локальных нормативных актов, являющихся приложением к настоящему Коллективному договору, осуществляется с согласования профсоюзной организации и не требует утверждения конференцией трудового коллектива.

13.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора (изменениям, дополнениям) в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ.

13.4. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в Департамент труда и занятости населения Тюменской области для уведомительной регистрации, а затем в Министерство образования и науки РФ и Центральный совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. По требованию выборных органов профсоюзной организации университет обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к работникам, по вине которых нарушаются и (или) не выполняются взаимные обязательства Коллективного договора.

14.2. Лица, виновные в нарушении и невыполнении Коллективного договора, а также в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14.3. Стороны в соответствии с законодательством РФ несут дисциплинарную ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение обязательств, включенных в Коллективный договор.

14.4. Каждая из сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

14.5. Действующие в университете и его структурных подразделениях внутренние нормативные документы, регламентирующие трудовые, профессиональные и социально-экономические отношения, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором.

14.6. Профсоюзная организация и университет проводят работу по сплочению коллектива. Профсоюзная организация оставляет за собой право организовать акции протеста в защиту требований работников в соответствии с законодательством РФ.

При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении сторонами своих обязанностей по Коллективному договору применяются следующие меры ответственности перед коллективом:

Профсоюзная организация:

1. Предупреждение о неудовлетворительной работе.
2. Объявление недоверия и переизбрание.

Решения принимаются профсоюзной конференцией профсоюзной организации университета.

Члены трудового коллектива:

Меры ответственности члена коллектива определяются настоящим договором, Уставом университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель:

Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по Коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора и Соглашения по охране труда и улучшению условий труда осуществляют обе стороны, представители сторон, подписавшие его, а также орган по труду, зарегистрировавший Коллективный договор. Контроль осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по заключению коллективного договора.

15.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на конференции работников университета.

15.3. В порядке контроля за выполнением Коллективного договора профсоюзная организация и университет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений.

15.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору.

15.5. При возникновении споров с администрацией университета в связи с применением Коллективного договора работники ТИУ вправе обратиться в профсоюзную организацию для разрешения спорной ситуации.

15.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют процедуры, предусмотренные законами РФ.

15.7. После утверждения и регистрации Коллективный договор передается во все структурные подразделения университета (кафедры, отделы, службы), коллективный договор является правовым актом, обязательным для исполнения работниками и представителями работодателя всех структурных подразделений университета.

15.8. Настоящий договор распространяет свое действие на отношения, возникшие с 22.02.2018 г., и действует по 21.02.2021 г.

15.9. Приложениями к настоящему Коллективному договору являются:
– приложение № 1 «Социальная программа университета на 2016-2018 годы»
– приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка ТИУ»;

- приложение № 3 «Положение об оплате труда работников»;
- приложение № 4 «Положение о мотивации работников»;
- приложение № 5 «Положение о наградах ТИУ»;
- приложение № 6 «Порядок организации дополнительного профессионального образования и внутриорганизационного обучения работников университета»;
- приложение № 7 «Порядок аттестации административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала»;
- приложение № 8 «Порядок аттестации педагогических работников подразделений среднего профессионального образования и общеобразовательного лица ТИУ»;
- приложение № 9 «Порядок формирования и подготовки резерва кадров»;
- приложение № 10 «Таблица соответствия квалификационных категорий педагогических работников»;
- приложение № 11 «Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливается оплата труда в повышенном размере»;
- приложение № 12 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»;
- приложение № 13 «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ТИУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
- приложение № 14 «Список профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени работникам ТИУ»;
- приложение № 15 «Перечень профессий и должностей работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающий право на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока».
- приложение № 16 «Соглашение по охране труда и улучшению условий труда на 2018 год».