

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2028 гг.
между работодателем и работниками
Тульского государственного университета



Принят на конференции работников
ФГБОУ ВО ТулГУ 23 мая 2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	6
3. Рабочее время и время отдыха	9
4. Организация, нормирование и оплата труда	12
5. Условия и охрана труда	15
6. Социальная защита работников	20
7. Гарантии и условия работы профсоюзной организации и профсоюзного актива	21
8. Контроль за выполнением коллективного договора	25

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тульский государственный университет» (далее – Университет, ТулГУ).

1.2. Коллективный договор закрепляет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета, развитию его кадрового потенциала.

1.3. Коллективный договор составлен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовым кодексом), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021) (ред. от 01.04.2024) (далее – Отраслевое соглашение), уставом Университета.

1.4. Работники Университета уполномочивают Первичную профсоюзную организацию работников Тульского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Первичная профсоюзная организация), представлять их интересы при подготовке коллективного договора и вести переговоры по его заключению и внесению в случае необходимости поправок от их имени.

Проект коллективного договора разрабатывается комиссией, в которую входят представители работников и работодателя в равном количестве. Согласованный и утвержденный комиссией проект Коллективного договора выносится на обсуждение и утверждение конференцией работников Университета.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Коллективный договор и другие локальные нормативные акты Университета не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

1.6. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Университета – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Университетом (далее – работники), представляемые председателем Первичной профсоюзной организации;

- работодатель – Университет, представляемый ректором Университета.

После утверждения Коллективного договора конференцией работников Университета он подлежит подписанию сторонами Коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня его регистрации и действует сроком на три года.

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

1.7. Работодатель и Первичная профсоюзная организация регулярно анализируют выполнение Коллективного договора и отчитываются об этом перед коллективом Университета.

1.8. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся в таком же порядке, в каком он заключается.

1.9. Действие Коллективного договора, кроме пунктов раздела 6 распространяется на всех работников Университета, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству. Выполнение пунктов раздела 6 настоящего Коллективного договора не распространяется на внешних совместителей.

1.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

1.11. Право работников на участие в управлении Университетом непосредственно или через представителей Первичной профсоюзной организации регулируется Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

1.12. Основными формами участия работников в управлении Университетом являются:

- учет мнения представителей Первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом;

- проведение представителями Первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором или локальным нормативным актом Университета;
- участие работников в работе Университета путем участия представителей Первичной профсоюзной организации в работе комиссий Университета, заседаний и совещаний различного уровня, проводимых по вопросам труда и его оплаты и социальным вопросам; введением в состав Советов институтов Университета председателей соответствующих выборных профсоюзных органов (профсоюзных бюро).

По инициативе работодателя Первичная профсоюзная организация может быть привлечена к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников.

1.13. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Первичной профсоюзной организации, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений в Университете, и в срок не позднее 5 рабочих дней сообщать Первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.14. Первичная профсоюзная организация имеет право получать от работодателя (его представителей) информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Университета, его структурных подразделений;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- численности и состава работников;
- систем оплаты труда, размеров средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по категориям, а также средств, направляемых на премирование коллективов подразделений университета, и иным показателям заработной платы;
- объема задолженности по выплате заработной платы;
- показателей по условиям и охране труда;

- планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- принятых государственными органами решений по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другой необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами Университета.

Первичная профсоюзная организация имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления Университета соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства: фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства.

1.17. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Университета по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

1.18. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников в течение 14 дней после его регистрации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения должны соответствовать Трудовому кодексу РФ, другим законодательным и нормативным правовым актам, Уставу ТулГУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

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

2.4. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией и не связанной с выполнением их непосредственных профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.7. Запрещается допускать работника к работе без оформления трудового договора.

Работодатель обязуется:

2.8. При наличии источника финансирования оказывать содействие в получении работниками дополнительного профессионального образования по направлениям, предусмотренным приказами учредителя и планами повышения квалификации, в том числе повышать квалификацию научно-педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

2.9. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлять время работнику для поиска работы, но не более 6 часов в неделю.

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата в дополнение к основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе работникам предпенсионного возраста – за два года до наступления установленного пенсионного возраста; совмещающих работу с обучением в образовательной организации, при направлении на обучение работодателем; не допускать одновременного сокращения двух работников из одной семьи.

2.11. При появлении вакансий предоставлять преимущественное право на трудоустройство работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, перед сторонними претендентами в случае равенства квалификации.

2.12. Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным: пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы, пунктом 5 части

первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Стороны договорились, что:

2.13. При проведении структурных преобразований в университете они стремятся не допустить массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

2.14. Совместно обеспечивают выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: сокращение 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.

Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

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

Согласованию подлежат:

- приказы о переносе выходных дней, если они отличаются от переноса по постановлению Правительства РФ;
- приказы об организации дежурств на территории ТулГУ;
- графики отпусков работников;
- инструкции по охране труда;
- должностные инструкции.

2.16. Учитывать мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, вследствие:

- сокращения численности или штата;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.17. После утверждения индивидуального плана работы преподавателя, реализующего программы высшего образования, проводить его корректировку только в связи с производственной необходимостью по решению кафедры и согласованию с преподавателем.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для научно-педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). В пределах данного времени научно-педагогические работники должны выполнять учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую и воспитательную работу, содержание и объем которой определяется в соответствии с занимаемой должностью индивидуальным планом работы, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами.

3.4. Для водителей гаража и медицинской сестры (медицинского работника), производящей предрейсовый медицинский осмотр, может устанавливаться шестидневная рабочая неделя в связи с необходимостью обеспечения непрерывности учебного процесса.

3.5. Для персональных водителей, водителей автобуса, медицинской сестры (медицинского работника), производящей предрейсовый медицинский осмотр, устанавливается ненормированный рабочий день с дополнительным оплачиваемым отпуском в размере 3-х календарных дней.

3.6. Вследствие особого характера труда допускается разделение рабочего дня на части для следующих категорий работников, установленных в данном Коллективном договоре: водители гаража, работники комбината общественного питания, работники студенческого клуба.

3.7. Установление той или иной формы организации труда или учета рабочего времени в подразделениях Университета производится приказом ректора и (или) уполномоченным им лицом с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

3.8. Дополнительным соглашением к трудовому договору работнику может быть установлен режим работы ненормированного рабочего дня.

3.9. На основании главы 49.1. ТК РФ на период дистанционной работы работодатель заключает с работником дополнительное соглашение.

3.10. По соглашению между работниками и работодателем в необходимых случаях устанавливать для работников неполный рабочий день, гибкий график работы.

Работодатель обязуется:

3.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

3.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём и за особый характер работы в порядке и на условиях, определяемых статьями 118, 119 ТК РФ, а также Коллективным договором.

3.13. Предоставлять право на одновременный уход в отпуск супругам, работающим в Университете, по их желанию, если это не приводит к нарушению учебно-производственного процесса в структурных подразделениях университета, в которых они работают.

3.14. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ и приравненным к ним лицам – до 40 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 20 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 65 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 18 календарных дней;
- одиноким матерям – до 18 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) – до 5 календарных дней.

3.15. Работникам научной библиотеки предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска при непрерывном стаже библиотечной работы в ТулГУ: после 10 лет – 4 календарных дня; после 20 лет – 7 календарных дней.

3.16. Предоставлять работникам архива ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 3 календарных дней за фактически отработанное время.

3.17. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- при регистрации брака работника – до 5 дней;
- смерти близких родственников – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.18. Предусмотреть возможность предоставления педагогическим работникам дополнительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с сохранением места работы (должности). Отпуск указанной продолжительности с сохранением заработной платы может представляться при наличии внебюджетного источника финансирования (за счет средств, полученных университетом от приносящей доход деятельности) в соответствии с законодательными нормативными актами на основании решения Ученого совета.

Дополнительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется локальным распорядительным актом.

Объем учебной нагрузки сохраняется при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов в соответствии с учебными планами, учебным графиком, образовательными программами или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Университета.

В связи с вступлением с 01.09.2025 в действие нового порядка, предоставление педагогическим работникам длительного отпуска производить в соответствии с действующим законодательством.

3.19. Предоставлять отпуск работникам по графику, утвержденному работодателем по согласованию с профбюро подразделений и производить выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.20. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя работник имеет право перенести отпуск на другой срок по согласованию с работодателем.

3.21. Предоставлять возможность по согласованию с руководством переноса отпуска по заявлению работника с внесением изменений в график отпусков в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение.

3.22. Предоставлять работникам для прохождения лечения в санатории–профилактории ТулГУ по путевкам и курсовкам время до двух часов в течение рабочего дня с сохранением заработной платы и в соответствии с графиком, согласованным с руководителем структурного подразделения, при условии отработки норм рабочего времени, установленной для соответствующей категории работника ТК РФ, правилами трудового распорядка ТулГУ, локальными нормативными актами ТулГУ.

3.23. Выполнять условия трудового договора, правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты.

3.24. В интересах рациональной организации труда и оперативного решения производственных вопросов принимать от руководителя структурного подразделения, представителя работодателя сообщения, направленные по электронной почте, SMS сообщения, телеграммы. При этом

работник обязуется сообщать работодателю необходимые сведения для использования указанных каналов связи.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Регулирование вопросов оплаты труда производится в соответствии с Положением об оплате труда:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений;
- формирования размеров должностных окладов, ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников университета, по должностям которых возможно наличие дифференциации должностных окладов в зависимости от наличия ученой степени и звания;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников включает индексацию заработной платы, проводимую в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

4.2. При разработке и утверждении в ТулГУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного

труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

– правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

4.3. Должностные оклады работников формируются согласно постановлению Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (с изменениями и дополнениями)» в соответствии с окладами того или иного уровня профессиональной квалификационной группы (ПКГ), к которой они относятся.

Перечень ПКГ и количество уровней в них устанавливается в соответствии со следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (с изменениями и дополнениями), от 12.08.2008 № 417н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н, Постановление Правительства Российской Федерации от

08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Работодатель вправе расширить перечень ПКГ в случае появления в штате ТулГУ должностей, не входящих в действующий перечень.

4.4. Заработная плата работникам Университета выплачивается 2 раза в месяц: первый раз – 22 числа каждого месяца и окончательно – 7 числа каждого месяца. При совпадении этих дней с нерабочими праздничными или выходными днями выплата заработной платы производится в ближайший рабочий день, предшествующий указанным датам. Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному на момент ее выплаты времени.

4.5. Заработная плата работнику по его письменному заявлению перечисляется на счет, указанный в этом заявлении, либо выплачивается по месту работы.

4.6. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 10 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Учитывая особенности финансирования и специфику выполнения научно-исследовательских работ (далее – НИР) и научно-технических услуг (далее НТУ), стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость работы при выполнении отдельных этапов НИР и НТУ в ограниченный период времени, не предусмотренные трудовыми договорами между работодателем и исполнителями, осуществляются на основании представления научного руководителя. При этом данные выплаты включают

оплату трудового отпуска.

Работодатель обязуется:

4.9. Производить выплаты компенсационного характера – в соответствии с ТК РФ, выплаты стимулирующего характера – в соответствии с Положением об оплате труда. Выплаты стимулирующего характера производить при достаточном финансовом обеспечении и наличии источников финансирования.

4.10. В соответствии с Положением об оплате труда и локальными нормативными актами по университету по представлению заведующего кафедрой производить дополнительную оплату работнику, осуществляющему проведение учебных занятий вместо заболевшего преподавателя.

4.11. В соответствии с Положением об оплате труда и локальными нормативными актами по университету по представлению руководителя подразделения производить доплату работникам, выполняющим дополнительно функции заболевшего работника.

4.12. Все выплаты оформляются приказом по университету.

4.13. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

4.14. Разрабатывать Положение об оплате труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

Стороны совместно:

4.15. Участвуют в мониторинге среднего уровня заработной платы работников университета.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Создавать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда.

5.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников университета.

5.3. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски на рабочих местах и вести их учет.

5.4. Предоставлять работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс) установленные гарантии и компенсации:

– подкласс 3.1. – оплата труда в повышенном размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– подкласс 3.2 – оплата труда в повышенном размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 7 календарных дней (за фактически отработанное время во вредных условиях труда);

– подкласс 3.3 – оплата труда в повышенном размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 7 календарных дней (за фактически отработанное время во вредных условиях труда) и сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Если по результатам специальной оценки условий труда в университете будут выявлены рабочие места с классом (подклассом) условий труда 3.4 или с классом условий труда 4, то такие рабочие места подлежат немедленному закрытию.

5.5. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия компенсационных мер (оплата труда в повышенном размере, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени) не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при условии сохранения условий труда, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. Достигнутые компенсационные меры сохраняются до улучшения условий труда до допустимого класса условий труда (2 класс), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда на данных рабочих местах.

5.6. Осуществлять работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными результатами специальной оценки условий труда по химическому фактору, бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по их письменным заявлениям может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов на момент выплаты.

5.7. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8. Обеспечивать бесплатно работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном

законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, оснащать средствами коллективной защиты.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами осуществляется в соответствии с установленными нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности средств индивидуальной защиты производить их списание и замену.

5.9. Обеспечивать своевременное проведение всех видов инструктажей по охране труда (вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой), стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников), обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

5.10. Ежегодно организовывать проведение бесплатного периодического медицинского осмотра работников для своевременного выявления и профилактики заболеваний, проведение внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.11. Организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности в сроки, предусмотренные действующим законодательством РФ.

5.12. Обеспечивать возмещение затрат работников на прохождение предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров и прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

5.13. Организовывать посты для оказания первой помощи пострадавшим, укомплектованные аптечками. Обеспечивать контроль за комплектацией аптечек, сроком годности медицинских изделий и пополнением аптечек.

5.14. Ежегодно выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, медицинских осмотров работников, приобретение средств индивидуальной защиты, приобретение аптечек для оказания первой помощи пострадавшим.

5.15. Организовывать административно-общественный контроль за соблюдением работниками требований охраны труда в структурных подразделениях университета.

5.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, а также осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.17. Оплачивать труд экспертов при расследовании несчастных случаев на производстве, если это требуется.

5.18. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе выделять рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

5.20. Создавать на паритетной основе совместно с профсоюзом работников комиссию по охране труда.

5.21. Организовывать обучение членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда от профсоюза по вопросам охраны труда.

5.22. Предоставлять уполномоченным по охране труда от профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с сохранением заработка не ниже среднего.

5.23. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда от профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда во всех структурных подразделениях. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.24. Установить единовременное денежное пособие сверх установленных законодательством:

- семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, в размере 10 минимальных размеров оплаты труда;

- работнику, получившему инвалидность вследствие профессионального заболевания, признанного в установленном порядке, в размере 5 минимальных размеров оплаты труда.

5.25. Выполнять требования санитарного законодательства и осуществлять производственный контроль.

5.26. В соответствии с действующими санитарными правилами обеспечивать в комбинате общественного питания проведение ежедневной влажной уборки с применением моющих и дезинфицирующих средств. При необходимости в установленном порядке проводить дезинсекцию и дератизацию помещений.

5.27. В соответствии с действующими санитарными правилами обеспечивать в плавательных бассейнах уборку с профилактическим ремонтом и последующей дезинфекцией не реже одного раза в месяц. При необходимости в установленном порядке проводить дезинсекцию и дератизацию помещений.

5.28. В соответствии с действующими санитарными правилами обеспечивать в помещениях общежитий ежедневную влажную уборку с применением моющих и чистящих средств, разрешенных в установленном порядке к применению в жилых и общественных зданиях. При необходимости в установленном порядке проводить дезинсекцию и дератизацию помещений.

5.29. В соответствии с действующими санитарными правилами обеспечивать в ДОСП – детский сад ТулГУ генеральную уборку всех помещений и оборудования не реже одного раза в месяц с применением моющих и дезинфицирующих средств. Проводить мероприятия, исключающие проникновение насекомых и грызунов. При их обнаружении провести дезинсекцию и дератизацию.

5.30. В соответствии с действующими санитарными правилами обеспечивать в медицинском клиническом центре ТулГУ влажную уборку помещений не менее 2 раз в сутки с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Уборку процедурных, манипуляционных, стерилизационных и других помещений с асептическим режимом, с обработкой стен, полов, оборудования, инвентаря, светильников с применением моющих и дезинфицирующих средств, проводить не реже одного раза в неделю.

Уборку регистратур, справочных, вестибюлей, гардеробных, помещений для ожидания, с обработкой стен, полов, оборудования, инвентаря, светильников с применением моющих и дезинфицирующих средств, проводить не реже одного раза в месяц.

При необходимости в установленном порядке проводить дезинсекцию и дератизацию помещений.

5.31. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда преподавателей физической культуры регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

Работники обязуются:

5.32. Соблюдать требования охраны труда.

5.33. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы и следить за их исправностью.

5.34. Соблюдать требования инструкций по охране труда и инструкции о мерах пожарной безопасности.

5.35. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, все виды инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.36. Своевременно проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности.

5.37. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.38. Своевременно извещать своего непосредственного руководителя или замещающее его лицо о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении требований охраны труда, а также о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.39. Ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда, опасностями на рабочем месте и результатами оценки уровней профессиональных рисков.

5.40. Участвовать в проверках выполнения требований по охране труда в подразделениях.

Стороны договорились, что:

5.41. Для совместного решения вопросов, связанных с охраной труда, в университете функционирует и действует на паритетных началах комиссия по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. При наличии финансовых возможностей премировать работников, достигших возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70 и каждые 5 последующих лет и проработавших в ТулГУ не менее 20 (для женщин) и 25 (для мужчин) лет, в размере, установленном решением Ученого совета ТулГУ.

6.2. При наличии финансовых возможностей премировать работников, увольняющихся из Университета по достижению пенсионного возраста и более, если стаж в Университете от 20 до 30 лет, в размере одного должностного оклада, – от 30 лет и более двух должностных окладов.

6.3. Премирование согласно п. 6.1. и п. 6.2 настоящего Договора производится ректором университета по представлению руководителя подразделения, где работает премируемый работник.

6.4. При наличии финансовых возможностей обеспечить функционирование и проводить работу по улучшению материально-технического состояния учебно-оздоровительного комплекса «Политехник».

6.5. Использовать право перечислять денежные средства Профсоюзу при наличии свободных финансовых ресурсов (наличии внебюджетного источника финансирования) на:

- покупку новогодних подарков детям работников ТулГУ;
- проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.6. Предоставлять на льготных условиях работникам университета спортзал и другие сооружения физкультурно-оздоровительного комплекса университета.

6.7. Для членов семьи ветеранов боевых действия – участников специальной военной операции по месту их работы:

- оказывать бесплатную психологическую помощь и бесплатные юридические консультации;
- предоставлять очередной оплачиваемый отпуск в удобное для членов семьи время.

6.8. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении ТулГУ, учитывать мнение профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

6.9. Выделять транспорт на похороны умершего работника ТулГУ, состоявшего на момент смерти в штате университета или работавшего в университете перед выходом на пенсию.

6.10. В случае проведения работниками ТулГУ законной забастовки сохранять заработную плату ее участникам за дни забастовки в полном объеме.

7. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Передавать в Первичную профсоюзную организацию для ознакомления документы, необходимые для осуществления Первичной профсоюзной организацией контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнения условий коллективного договора, правил охраны труда.

7.2. Предоставить Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование ауд. 325 главного учебного корпуса, обеспечить Первичную профсоюзную организацию бесплатным доступом к сети Интернет, телефонной связью, оргтехникой и канцелярскими принадлежностями, необходимыми для нормальной работы профсоюзного комитета.

7.3. Производить в помещениях, предоставленных Первичной профсоюзной организации, по мере необходимости ремонт. Разрешить использование аудиторий и актового зала для мероприятий, проводимых в трудовом коллективе, организуемых в масштабе всего Университета или отдельных подразделений;

7.4. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Первичной профсоюзной организации согласно личным заявлениям работников;

7.5. Включать Первичную профсоюзную организацию в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых и социально-экономических прав работников.

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

7.7. При расторжении трудового договора между работником-членом Первичной профсоюзной организации и работодателем и заключении нового трудового договора между работником и работодателем не позднее, чем через 5 дней, работодатель обязуется считать действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов, не требовать от работника оформления нового заявления и осуществлять перечисление профсоюзных членских взносов данного работника в установленном порядке.

Стороны договорились, что:

7.8. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими отношениями.

7.9. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников – независимо от членства в профсоюзе. Председатель Первичной профсоюзной организации представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Университета.

7.10. Представители Первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и пр.

7.11. Работодатель с учетом мнения Первичной профсоюзной организации разрабатывает локальные нормативные акты по социально-экономическим и трудовым правам работников (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и пр.)

7.12. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения и с согласия Первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, в том числе:

– установление систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

– введения, замены и пересмотра норм труда (в т.ч. педагогической нагрузки работников);

– утверждения формы расчетного листка;

– привлечения к сверхурочной работе;

– установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– повышения оплаты труда за работу в ночное время;

– разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

– установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;

– установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

– утверждения правил внутреннего трудового распорядка;

– наложения взысканий на членов профсоюза в виде увольнения по инициативе работодателя.

Работодатель по ходатайству Первичной профсоюзной организации принимает решение о снятии взыскания с работника.

7.13. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета (профкома) и профсоюзных бюро (профбюро) подразделений Первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации, а председатель Первичной профсоюзной организации (его заместители) – Тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.14 Увольнение председателя (его заместителей) Первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а председателей профбюро структурных подразделений Университета, не освобожденных от основной работы, – с предварительного согласия профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации работников.

7.15. Увольнение председателя (его заместителей) Первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается только с учетом мотивированного

мнения Тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а председателей профбюро структурных подразделений Университета, не освобожденных от основной работы, – с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации.

7.16. Члены Первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители Первичной профсоюзной организации в создаваемых в Университете совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. Члены Первичной профсоюзной организации на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.17. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, профбюро), Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом. Для этого председатель Первичной профсоюзной организации работников ТулГУ должен подать руководителю соответствующего подразделения не позднее чем за неделю служебную записку.

7.18. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы Университета, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в университете.

7.19. За штатными профсоюзными работниками сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в ТулГУ, в соответствии с коллективным договором.

7.20. Работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и всех его подразделений и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при разработке положений по рейтингам институтов и кафедр Университета.

7.21. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы в Университете и занимающему должность профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка устанавливается на 200 часов ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению.

7.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав управленческих структур Первичной профсоюзной организации (профком, профбюро) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации университета или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами партнерства или их представителями в течение всего срока его действия.

8.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

Ректор ФГБОУ ВО ТулГУ

О.А. Кравченко



Председатель Первичной профсоюзной организации работников ТулГУ

С.В. Недошивин



Подписано сторонами
23 июня 2025 г.

Пронумеровано и пронумеровано

на 25 страницах

[Signature]

К. А. Димус

