

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Романчук Иван Сергеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 29.04.2024 06:29:05  
Уникальный программный ключ:  
668074c2b5037ba027407f04d96706681d08874694f5cd074d81181570452479

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДЕН

Решением Конференции работников и обучающихся ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»

24 октября 2023 года, протокол № 1

Ректор  
федерального государственного автономного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Тюменский государственный  
университет»



2023 года

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
работников ФГАОУ ВО «Тюменский  
государственный университет»  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации



2023 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2023-2026 годы**

вступает в силу с 01.12.2023

Тюмень, 2023

Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, основанным на взаимно согласованном волеизъявлении договаривающихся сторон - работников и работодателя, и регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский государственный университет» (далее - Университет, работодатель).

Настоящий коллективный договор устанавливает правовые механизмы социального партнерства в Университете, основанные на принципах равноправия сторон социального партнерства, взаимного уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями законодательства Российской Федерации в сфере труда, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения условий коллективного договора.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Университета, иными локальными нормативными актами Университета.

Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в сфере охраны социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, определения дополнительных гарантий профессиональной деятельности в Университете, а также установления более благоприятных условий труда в Университете по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Университета в лице их представителя - первичной профсоюзной организации работников Тюменского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. От имени указанной первичной профсоюзной организации при заключении настоящего Коллективного договора выступает ее выборный орган - профсоюзный комитет (далее - Профком);
- работодатель - Университет в лице его представителей как юридического лица (ректора или назначаемых им представителей).

1.3. Настоящий коллективный договор вступает в действие 01.12.2023 и действует в течение трех лет. Со вступлением в действие настоящего коллективного договора утрачивает силу ранее заключенный коллективный договор на 2017-2020 годы, а также Соглашение о его продлении на 2020-2023 годы от 24.11.2020.

На момент заключения настоящего коллективного договора первичная профсоюзная организация работников Тюменского государственного университета объединяет более половины работников Университета и в силу ч. 3 ст. 37 Трудового кодекса Российской Федерации представляет интересы всех работников Университета в ходе коллективных переговоров; согласно ч. 3 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.4. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать возможность ознакомления с настоящим коллективным договором для каждого работника Университета, в том числе для лиц, принимаемых на работу в Университет впервые.

Профком организует среди работников Университета разъяснительную работу, направленную на обеспечение неукоснительного соблюдения настоящего коллективного договора и реализации содержащихся в нем положений.

## 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, иными локальными нормативными актами Университета.

2.2. Трудовой договор между работодателем и работником не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором Университета, иными локальными нормативными актами Университета.

2.3. При приеме на работу в Университет ознакомление работника с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников Университета, а также локальными нормативными актами, определяющими круг трудовых обязанностей работника применительно к его должности (профессии), является обязательным. Ознакомление работника под подпись с указанными документами обеспечивается управлением по работе с персоналом Университета.

2.4. Трудовые договоры с работниками Университета заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров по инициативе работодателя либо по соглашению сторон трудового договора допускается в случаях и по основаниям, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

Основания и особенности заключения срочных трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, и научными работниками Университета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними другими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Университета.

2.5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

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

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников в Университете, а также переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников в Университете проводится в соответствии с приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, действующими на момент проведения конкурса, иными локальными нормативными актами, принятыми в Университете.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу или научного работника (за исключением работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Аттестация педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников Университета проводится в соответствии с приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, действующими на момент проведения аттестации, локальными нормативными актами Университета.

2.6. Должность заведующего кафедрой в Университете является выборной. Порядок проведения выборов на должность заведующего кафедрой устанавливается Уставом Университета и иными принимаемыми в соответствии с ним локальными нормативными актами Университета.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Университету справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются законодательством Российской Федерации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА В УНИВЕРСИТЕТЕ**

3.1. Оплата труда в Университете производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Университета и другими локальными нормативными актами.

3.2. Заработная плата работника Университета в месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

3.3. Средства, направляемые на оплату труда работников Университета, формируются на календарный год исходя из объема ассигнований федерального бюджета на оплату труда, а также прогнозируемого объема поступлений от платной образовательной и иной приносящей доход деятельности Университета в соответствующем финансовом году.

3.4. Заработная плата работникам Университета выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на банковские счета работников: выплата за первую половину месяца производится 25-го числа текущего месяца, расчет за отработанный месяц 10-го числа, следующего за истекшим.

3.5. Система оплаты труда работников Университета устанавливается локальными нормативными актами Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных автономных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных автономных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения Российской Федерации;
- примерных положений об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Министерству просвещения Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения.

3.6. Работодатель в соответствии со статьей 134 Гражданского кодекса Российской Федерации обеспечивает повышение уровня заработной платы работников Университета путем увеличения гарантированной части заработной платы работника (должностного оклада, тарифной ставки), индексируя на уровень роста потребительских цен на товары и услуги один раз в два года.

#### **4. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА. СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

4.1. Работодатель, в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников Университета, обязуется в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам Университета, увольняемым по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, в полном объеме предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для соответствующих категорий работников нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

В период с момента предупреждения работника Университета о предстоящем его увольнении в связи с сокращением численности или штата до объявленной даты увольнения работник пользуется правом на замещение вакансий, имеющихся в Университете, включая вакансии в структурных подразделениях Университета, находящихся в другой местности.

4.3. Предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников в Университете при равной производительности труда и квалификации обладают категории работников, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также:

- работники Университета, проработавшие в Университете свыше 10 лет, которым до достижения возраста выхода на пенсию по старости на дату предполагаемого увольнения остается менее двух лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а в случае обучения гражданина из числа детей-инвалидов в высшем учебном заведении - до достижения им 23-летнего возраста;
- работники Университета, имеющие государственные награды.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в Университете определяется с учетом особенностей труда соответствующих категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми ректором Университета с учетом мнения Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Режим рабочего времени для работников Университета из числа профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, прочего персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

5.3. Для работников Университета, в трудовые обязанности которых входит обеспечение учебного процесса либо поддержание устойчивого режима безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета (включая функционирование систем охранной и противопожарной сигнализации, речевого оповещения, контрольно-пропускной системы) при условии сохранения установленной для соответствующих категорий работников продолжительности рабочего времени в соответствии с трудовыми договорами может устанавливаться шестидневная рабочая неделя, вводиться суммированный учет рабочего времени, сменный график.

5.4. Работники Университета вправе выполнять дополнительно оплачиваемую работу на условиях совместительства, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, совмещения профессий (должностей), а также на условиях почасовой оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Выполнение работниками Университета работ, а равно оказание ими услуг для нужд Университета на условиях заключаемых с Университетом договоров гражданско-правового характера допускается и регулируется в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.

5.5. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков работникам Университета определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется в структурных подразделениях Университета и представляется в управление по работе с персоналом Университета в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

5.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников Университета.

Работникам профессорско-преподавательского состава Университета, а также работникам подразделений, обеспечивающим образовательный процесс, ежегодный основной оплачиваемый отпуск установленной продолжительности предоставляется, как правило, в период летних студенческих каникул.

Работник Университета уведомляется о времени начала своего ежегодного основного оплачиваемого отпуска не позднее чем за две недели до начала отпуска.

5.8. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненные основные отпуска) предоставляются работникам Университета по основаниям, предусмотренным нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в частности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.9. Работникам Университета по основаниям, предусмотренным нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе в связи с занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов проведенной в Университете специальной оценки условий труда; в связи с особым характером работы, ненормированным рабочим днем, выполнением работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников Университета, проживающих и постоянно выполняющих работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим гарантии и компенсации для лиц, проживающих и работающих в указанных местностях.

Перечень должностей и профессий работников Университета, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков по указанным должностям и профессиям сформирован в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работника Университета дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Университета по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам специальных военных операций, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. Работникам Университета может быть предоставлен творческий отпуск в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Решение о предоставлении работникам, указанным в настоящем пункте, длительного творческого отпуска сроком до одного года принимается ректором Университета на основании личного заявления работника, по рекомендации Ученого совета Университета либо, если право принятия соответствующих рекомендаций предоставлено ученому совету института, школы, филиала, в котором данный работник выполняет преподавательскую работу, по рекомендации ученого совета такого института, школы, филиала.

Длительные творческие отпуска сроком до одного года могут предоставляться на условиях полного или частичного сохранения работнику на период отпуска среднего заработка, получаемого им в предшествующий период работы, либо без сохранения такового - в зависимости от наличия у Университета соответствующих финансовых возможностей, целей и продолжительности предоставления длительного отпуска, эффективности выполнения работником своих трудовых обязанностей в предшествующее время.

5.12. Лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Женщинам - работникам Университета, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36 - часовая рабочая неделя, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе, за счет средств филиалов.

## **6. ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

6.1. Университет обеспечивает профессиональный рост и повышение квалификации основного персонала в формах и с периодичностью, которые предусмотрены в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Университета и иными локальными нормативными актами Университета.

Основным персоналом Университета в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», признаются работники Университета, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Университет. Перечень должностей работников Университета, относимых к основному персоналу, определяется в соответствии с приказами и инструктивными документами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.2. В целях совершенствования кадровой политики и подготовки научно-педагогических кадров Университет с учетом имеющихся финансовых возможностей оказывает содействие работникам в издании научных трудов, необходимых для апробации результатов диссертационных исследований, в тиражировании текстов диссертаций, рассылке авторефератов диссертаций, возмещении расходов, связанных с защитой диссертаций в диссертационных советах, открытых при других научно-исследовательских и образовательных организациях.

6.3. Университет обеспечивает профессиональный рост и повышение квалификации и иных работников Университета, не относящихся к основному персоналу, в соответствии с планами повышения квалификации и профессиональной переподготовки, которые ежегодно разрабатываются управлением по работе с персоналом Университета на основе законодательно установленных либо рекомендованных требований к форме и периодичности повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников соответствующих профессий (должностей).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

7.1. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Университет оказывает содействие работникам в улучшении их жилищно-бытовых условий в порядке и по основаниям, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации, оказывает содействие работникам, имеющим право участвовать в государственных и муниципальных программах по улучшению жилищных условий.

7.2. В целях обеспечения дополнительной социальной поддержки работникам Университета, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (в том числе в связи со смертью близких родственников), в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, нуждающимся в дорогостоящем лечении, утратившим полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением в Университете своих трудовых обязанностей, имеющим иные уважительные причины, указанные в положении о предоставлении разовой материальной помощи работникам Университета, на основании приказа ректора Университета может выплачиваться разовая материальная помощь. Размер разовой материальной помощи определяется Положением о предоставлении разовой материальной помощи работникам Университета с учетом финансовых возможностей Университета.



7.3. При наличии финансовых возможностей по представлению Управления по работе с персоналом Университет производит разовые выплаты, в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 и далее, кратные 5) при наличии непрерывного стажа в Университете не менее 10 лет; выходом на пенсию, в иных случаях в порядке, установленном Положением об оплате труда.

7.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за работником в соответствии с законодательством Российской Федерации сохраняется средний заработок.

7.5. Университет обеспечивает выполнение предусмотренных законодательством Российской Федерации требований о проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников и несет связанные с организацией таких осмотров расходы.

При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Университет организует добровольную вакцинацию соответствующих категорий работников с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний.

7.6. В целях оздоровления и отдыха работников Университета и членов их семей Университет при наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей организует реализацию путевок на базы практик и отдыха «Лукашино» с частичным возмещением работникам расходов по их приобретению.

7.7. Университет совместно с Профкомом внедряет и реализует проекты, направленные на формирование культуры здоровьесбережения среди работников («ТюмГУ-территория здоровья»), организует занятия в спортивно-оздоровительных группах и секциях, содействует проведению в коллективе спортивно-оздоровительных мероприятий, включая дни здорового образа жизни, также Университет предоставляет работникам Университета, работающим по основному месту работы, скидку в размере 30% от стоимости платных спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг, оказываемых в МФСЦ «Олимпия» в соответствии с перечнем, установленным приказом ректора Университета.

7.8. Работодатель обязуется по ходатайству Профкома при наличии возможности предоставлять бесплатно помещения для проведения общественных, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, предусмотренных планом работы Профкома на соответствующий период.

Университет при наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей вправе по согласованию с Профкомом предусматривать в бюджете на соответствующий год отчисление средств первичной профсоюзной организации работников Университета на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.9. В целях реализации положений настоящего коллективного договора в части развития системы социальных гарантий и льгот для работников Университета Профком обязуется:

- оказывать информационную и организационную поддержку проводимым культурно-массовым и физкультурно-оздоровительным мероприятиям Университета;
- проводить консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения работников Университета;
- устанавливать и развивать сотрудничество по социальным вопросам с другими высшими учебными заведениями;
- при наличии средств, участвовать в софинансировании мероприятий, проводимых Университетом.

7.10 Профком формирует и ведет базу данных о малообеспеченных работниках Университета, включающую сведения об одиноких пенсионерах, одиноких родителях, многодетных семьях, тяжелобольных, работающих и неработающих пенсионерах, инвалидах.

7.11. Профком совместно с Университетом, Советом ветеранов войны и труда осуществляет шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны и трудового фронта, ветеранами боевых действий из числа работников Университета.

7.12. Неработающим пенсионерам, ранее работавшим в Университете, в соответствии с Положением о дополнительных социальных гарантиях работникам ТюмГУ на получение негосударственного пенсионного обеспечения Университет производит ежемесячные денежные выплаты. Размер указанных выплат устанавливается приказом ректора с учетом имеющихся у Университета организационно-правовых и финансовых возможностей.

7.13. Стороны коллективного договора обязуются совместными усилиями обеспечивать подготовку и проведение в Университете следующих социально значимых мероприятий:

- мероприятия для ветеранов Университета, приуроченные к Дню Победы;
- мероприятия, приуроченные к Дню пожилого человека;
- мероприятия, посвященные юбилейным датам в Университете;
- новогодние мероприятия для работников Университета и членов их семей;
- мероприятия для детей работников Университета к Дню защиты детей.

7.14. Профком при наличии финансовых возможностей, обеспечивает работников Университета путевками на санаторно-курортное лечение в соответствии с имеющимися медицинскими показаниями, иными путевками в целях оздоровления и отдыха работников Университета. Порядок предоставления и оплаты работникам Университета санаторно-курортного лечения, а также организация отдыха и оздоровления работников Университета и членов их семей определяется Профкомом.

Профком ведет учет работников Университета, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оздоровлении и своевременно информирует их об имеющихся возможностях удовлетворения их потребностей.

7.15. Университет проводит работу с молодыми работниками с целью закрепления их в Университете.

Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, обеспечивает ее правовую и социальную защищенность.

Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

7.16. Университет способствует профессиональному и личностному развитию работников Университета, организует конкурсы профессионального мастерства, предусматривая широкий спектр номинаций и мер поощрения победителей.

7.17. Стороны коллективного договора обязуются соблюдать законодательство Российской Федерации по защите прав инвалидов.

## **8. ОХРАНА ТРУДА В УНИВЕРСИТЕТЕ**

8.1. Стороны коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации в Университете политики в области охраны труда на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников Университета, создания безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2. В рамках настоящего коллективного договора работодатель принимает на себя выполнение следующих обязательств в области охраны труда:

8.2.1. Организация и проведение со всеми работниками Университета, как поступающими на работу лицами, так и работающими, обучения и проверки знания требований охраны труда, включающего в себя:

- все виды инструктажей по охране труда;
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучение по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (при их использовании);
- обучение по оказанию первой помощи.

Периодичность и объем программ для разных категорий работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.2.2. Организация за счет средств Университета оформления, регистрации и выдачи личных медицинских книжек определенным категориям работников, а также организация прохождения данными работниками профессиональной гигиенической подготовки и аттестации в центрах государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Категории работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно наличие медицинской книжки, и периодичность прохождения гигиенической подготовки и аттестации, определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Обеспечение наличия в структурных подразделениях Университета нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов проведения инструктажа (на рабочем месте), других материалов.

8.2.4. Организация своевременного расследования несчастных случаев на производстве, а также расследования несчастных случаев с обучающимися, произошедшими на территории Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.5. Обязательное социальное страхование работников Университета от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.2.6. Обеспечение установленных санитарными нормами и правилами параметров микроклимата на рабочих местах и в помещениях Университета, в соответствии с категорией помещения, соблюдение нормативных требований к уровню освещенности на рабочих местах, правил сбора, хранения, транспортировки и утилизации отходов хозяйственной деятельности Университета.

8.2.7. Организация проведения и контроля за прохождением работниками Университета за счет средств Университета обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательных психиатрических освидетельствований определенных категорий работников.

Объем осмотров и их периодичность регламентируется локальными нормативными актами Университета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.8. Организация обеспечения работников за счет средств Университета сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты (далее – СИЗ), учета их выдачи и использования, обучения по их применению. Объем выдачи СИЗ, их применение регламентируется локальными нормативными актами Университета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель может увеличить объем выдаваемых СИЗ или изменить срок их выдачи на основании результатов специальной оценки условий труда или оценки профессиональных рисков. Инициатором данных изменений может выступать руководитель структурного подразделения или сам работник.

8.2.9. Организация и проведение в Университете оценки профессиональных рисков в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, доведение до работников Университета информации о наличии профессиональных рисков на рабочих местах и механизмах по их снижению или недопущению.

8.2.10. Проведение в Университете специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; предоставление работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, молока или других равноценных пищевых продуктов, установление для них сокращенного рабочего дня, осуществление компенсационных выплат в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.11. Осуществление совместно с Профкомом (в том числе путем создания и обеспечения деятельности комиссии по охране труда) контроля за состоянием условий и охраны труда в Университете, выполнением соглашения по охране труда, соблюдением работниками требований в области охраны труда; оказание содействия техническим инспекторам труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, уполномоченному по охране труда Профкома в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Университете и принятие мер к устранению выявленных ими нарушений требований по обеспечению работникам безопасных условий труда.

8.3. Стороны настоящего коллективного договора обязуются ежегодно проводить совместный анализ выполнения соглашения по охране труда, являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 1). Мероприятия, предусмотренные указанным соглашением и невыполненные (выполненные не в полной мере) в истекшем календарном году, при необходимости, планируются к выполнению в следующем календарном году.

Результаты анализа выполнения соглашения по охране труда оформляются протоколом совместного заседания представителей работодателя и Профкома и служат, при необходимости, основанием для внесения изменений и дополнений в соглашение по охране труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.4. При наличии разногласий между работодателем и Профкомом по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда на конкретных рабочих местах (в отдельных структурных подразделениях Университета) Профком вправе организовать проведение общественной экспертизы условий труда на соответствующих рабочих местах (в подразделениях) с целью выявления последствий их влияния на работоспособность и состояние здоровья работников Университета. Профком вправе привлекать для проведения указанной экспертизы специализированные организации и (или) соответствующих специалистов.

Экспертное заключение передается Профкомом представителям работодателя с сопроводительным письмом, в котором излагаются предложения Профкома по устранению работодателем выявленных в результате экспертизы нарушений в сфере охраны труда.

8.5. Профком не реже двух раз в год рассматривает на своих заседаниях вопросы выполнения работодателем соглашения по охране труда, обсуждает результаты проведения мероприятий по контролю за состоянием охраны труда и информирует работников о принимаемых в данной области мерах.

На указанные заседания Профком вправе приглашать соответствующих представителей работодателя, которые обязаны являться на эти заседания.

8.6. В целях содействия наиболее полной реализации прав и законных интересов работников Университета в области охраны труда Профком принимает на себя обязанности:

- осуществлять предусмотренными законодательством Российской Федерации способами защиту права работников, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

- добиваться выполнения мероприятий в области охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

## **9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ**

9.1. Первичная профсоюзная организация работников Тюменского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями нормативных правовых актов Российской Федерации,

содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего коллективного договора.

9.2. Университет обеспечивает соблюдение гарантированных законом прав профсоюзных организаций, членами которых являются работники Университета, обязуется оказывать содействие Первичной профсоюзной организации работников Тюменского государственного университета Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации в достижении целей и решении задач ее деятельности.

Университет безвозмездно предоставляет в пользование Профкому оснащенное помещение, оргтехнику, канцелярские товары, необходимое программное обеспечение, средства связи, доступ в Интернет, адреса электронной почты в доменном пространстве Университета, виртуальный или реальный веб-сервер на платформе по выбору Профкома, а также обеспечивает возможность размещения информации о профсоюзной деятельности в доступных для всех работников местах.

9.3. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, работодатель обязуется осуществлять в установленном порядке учет мнения Профкома при принятии решений, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Университета.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Университет обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы указанных работников, а также из иных видов причитающегося им дохода (если указание о перечислении из этих видов дохода членских профсоюзных взносов содержится в письменном заявлении работника).

9.5. Работодатель обязуется обеспечивать информационное и организационно-консультативное содействие деятельности Профкома.

Работодатель предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников Университета, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, о соотношениях средств в процентном соотношении, направляемых непосредственно на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, о соотношении заработной платы руководителей Университета и среднего уровня заработной платы работников, а также данные по иным показателям мониторингов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, связанных с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, о соотношении численности «студент: преподаватель», показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.6. В целях повышения уровня защищенности социально-трудовых прав и законных интересов работников в Университете образована и действует Комиссия по трудовым спорам (КТС), формируемая из равного числа представителей работников и работодателя.

Для формирования состава КТС кандидатуры представителей работников выдвигаются Профкомом.

Компетенция и порядок деятельности КТС в Университете определяются Положением о КТС в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами КТС, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.7. Работодатель признает допустимость проведения в рабочее время профсоюзных заседаний, собраний, конференций и иных аналогичных мероприятий при условии, что

указанные мероприятия организуются первичной профсоюзной организацией по согласованию с работодателем и не влекут нарушения порядка осуществления основной деятельности Университета.

9.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании на должность по конкурсу.

9.9. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав Ученого совета Университета, представители первичной профсоюзной организации (председатели профбюро) могут входить в состав ученых советов институтов, школ, филиалов в соответствии с положением об ученом совете института, школы, филиала.

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

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

10.1. В рамках настоящего коллективного договора Профком с целью обеспечения надлежащей охраны социально-трудовых прав и интересов работников Университета, их защиты, укрепления законности во взаимоотношениях работодателя и работников в Университете, принимает на себя обязанности:

- представлять и защищать интересы работников Университета, являющихся членами Первичной профсоюзной организации работников Тюменского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно правовыми актами Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности;

- представлять в отношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Первичной профсоюзной организации работников Тюменского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, если указанные работники в установленном порядке уполномочили Профком на осуществление такого представительства;

- представлять и защищать интересы работников Университета, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, при рассмотрении трудовых споров Комиссией по трудовым спорам Университета;

- совместно с работодателем принимать участие в разработке мер по защите персональных данных работников Университета, осуществлять контроль за их реализацией;

- принимать участие в работе комиссий Университета и иных коллегиальных органов, образуемых на паритетных началах, в полномочия которых входит рассмотрение вопросов установления систем оплат труда, тарификации и нормирования труда, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда;

- содействовать ведению в Университете культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10.2. В целях обеспечения дополнительной социальной поддержки членов Профкома Университета, при наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей, Профком производит выплату единовременной материальной помощи, к юбилейным датам, в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, одиноким родителям, многодетным семьям, а также членам Профкома, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (в том числе, в связи со смертью близких родственников), членам Профкома, нуждающимся в дорогостоящем лечении, в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия,

пожары и т.п.), иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Профкома.

10.3. Профком при наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей предусматривает в смете доходов и расходов на соответствующий год средства на проведение различных конкурсов для работников Университета, культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе, Дней здоровья и спартакиады для работников Университета и т.д., приобретение санаторно-курортных путевок, оздоровительных путевок, театральных и экскурсионных билетов, детских новогодних подарков.

10.4. Профком осуществляет сбор и первичную обработку заявлений на летний отдых и оздоровление работников Университета и членов их семей.

10.5. Профком регулярно доводит до сведения работников Университета информацию о своей деятельности через председателей профсоюзных бюро и профсоюзных ячеек с помощью листовок, брошюр, объявлений, а также путем размещения соответствующих материалов на официальном сайте Университета в сети «Интернет».

10.6. Профком осуществляет сбор заявлений для отдыха на базах Университета «Лукашино» (в том числе путевок выходного дня) и организацию летних оздоровительных смен.

10.7. Профком оказывает организационно-консультативную помощь работникам Университета по приобретению путевок для их детей в оздоровительные лагеря и иные аналогичные учреждения по программе софинансирования бюджета Тюменской области по приобретению детских оздоровительных и санаторно-курортных путевок через Отдел по организации отдыха и оздоровления населения Департамента социального развития Тюменской области.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. В рамках настоящего коллективного договора работники Университета (независимо от подразделения, в котором они работают, а также категории персонала, к которой они относятся, занимаемых должностей и профессий) обязуются:

- соблюдать Устав Университета, настоящий коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс корпоративной культуры Тюменского государственного университета, содействовать их соблюдению своими коллегами, пресекать факты нарушений, указанных локальных нормативных актов другими работниками Университета, обучающимися и посетителями;

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и локальными нормативными актами Университета, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей работников по профессии (должности), своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения работодателя и своих непосредственных руководителей, использовать рабочее время в полном объеме для производительного труда;

- стремиться к постоянному повышению своего профессионального уровня и квалификации, приобретению новых знаний, умений и навыков;

- не допускать причинения Университету ущерба в результате своей деятельности (включая ущерб репутации Университета), способствовать процветанию Университета, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы, вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, не нарушать установленный порядок пользования служебными и иными помещениями в Университете, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

- соблюдать локальные нормативные акты Университета в области охраны труда, санитарно-гигиенические правила и нормы, требования пожарной безопасности;

- своевременно проходить обязательные периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования по направлению работодателя; ежедневные медицинские осмотры, если это предусмотрено выполняемой деятельностью (например, водители автотранспортных средств); внеплановые медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя на основании требований/предписаний соответствующих контролирурующих органов;

- при наличии возможности проходить организуемую в Университете вакцинацию с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний;

- предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров;

- соблюдать режим запрещения курения в помещениях Университета (кроме специально отведенных для этой цели помещений и (или) мест;

- не использовать для выступлений и публикаций, как в Российской Федерации, так и в иностранных государствах сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и иных граждан, служебную тайну, коммерческую тайну и др.), полученные в силу занимаемой в Университете должности, если разрешение на сообщение таких сведений в установленном порядке не было получено.

11.2. Круг профессиональных (служебных) обязанностей каждого работника Университета с учетом его специальности, занимаемой должности (профессии) и квалификации подлежит закреплению в трудовом договоре и, в необходимых случаях, в должностной инструкции и иных локальных нормативных актах Университета.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. В целях надлежащего выполнения настоящего коллективного договора стороны совместно разрабатывают план по реализации предусмотренных в нем положений.

12.2. В целях укрепления принципов социального партнерства в Университете стороны используют все имеющиеся у них возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение социально-трудовых конфликтов и напряженности, будут неукоснительно соблюдать предусмотренные законодательством Российской Федерации процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Реализация принципов социального партнерства и положений, содержащихся в настоящем коллективном договоре, будет продолжена сторонами путем заключения в будущем (по окончании срока действия настоящего коллективного договора) нового коллективного договора либо путем продления срока действия настоящего коллективного договора. Коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты по инициативе любой из сторон за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12.4. В случае противоречий между условиями настоящего коллективного договора и положениями, содержащимися в иных локальных нормативных актах Университета, регламентирующих вопросы реализации социально-трудовых прав работников вуза, применяются правила, предусмотренные настоящим коллективным договором.

12.5. Настоящий коллективный договор обязателен для исполнения и работодателем, и всеми работниками, в связи с чем в течение 15 рабочих дней после прохождения уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Тюменской области коллективный договор размещается на сайте Университета [www.utmn.ru](http://www.utmn.ru).

12.6. Представители сторон настоящего коллективного договора, нарушившие порядок проведения коллективных переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованных изменений и (или) дополнений к настоящему коллективному договору, а равно виновные в нарушении или неисполнении обязательств по настоящему коллективному договору несут



ответственность в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

13.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективных договоров, соглашений.

13.3. Ни одна из сторон не обладает правом на односторонний отказ от исполнения обязательств, принятых ею на себя в рамках настоящего коллективного договора.

13.4. Университет в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора сторонами направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный исполнительный орган государственной власти Тюменской области.

13.5. По окончании срока действия настоящего коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок, не превышающий трех лет.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
на 2023-2026 годы

Ректор  
федерального государственного  
автономного образовательного учреждения  
высшего образования «Тюменский  
государственный университет»



*[Signature]*  
24 января 2023 года

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
работников ФГАОУ ВО «Тюменский  
государственный университет»  
Профессионального союза работников  
национального образования и науки  
Российской Федерации



*[Signature]*  
24 января 2023 года

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### 1. Общие положения

1.1. Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятия по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

1.2. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Университета на 2023-2026 годы. Проверка выполнения настоящего Соглашения проводится совместно работодателем и Профкомом не позднее, чем за две недели до окончания соответствующего календарного года. Результаты проверки оформляются совместным протоколом.

1.3. Настоящее Соглашение предусматривает систему организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых, а также иных мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников Университета, их оздоровление.

Мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Соглашением, разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета, с учетом предложений работодателя, работников и Профкома.

### 2. Мероприятия по охране труда в Университете

2.1. Система мероприятий по созданию безопасных и благоприятных для здоровья работников условий труда, предотвращение связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья работников направлена на:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию

производственных объектов, вновь организованных рабочих мест; приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- определение необходимых компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие требования к оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения Профкома;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

Технические мероприятия:

- модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого оборудования. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в учебных, служебных, бытовых и иных помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в помещениях Университета;

- приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в помещениях Университета в соответствии с действующими нормами;

- перепланировка кабинетов, размещение оборудования, организация рабочих мест для обеспечения безопасных условий труда в Университете;

- нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;

- устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов;

- внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников Университета от поражения электрическим током.

2.2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия:

- создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе;

- мероприятия по обеспечению работников Университета, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, или с загрязнением:

- средствами индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей согласно приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

- дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в зависимости от характера производственных загрязнений и видов работ согласно приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

- обеспечение санитарных и туалетных комнат и пунктов общественного питания моющими и дезинфицирующими средствами с учетом действующих норм обеспечения и/или санитарно-гигиенических требований;

- обеспечение работников нуждающихся, для выполнения своей трудовой деятельности в дополнительных санитарно-гигиенических средствах защиты, санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и другими санитарными принадлежностями в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

2.3. Мероприятия по пожарной безопасности:

- организация и проведение противопожарного инструктажа со всеми поступающими на работу лицами, а также работниками, переведенными на другую работу в пределах Университета;

- организация и проведение в подразделениях Университета с ответственными лицами, за пожарную безопасность один раз в три года пожарно-технического минимума;

- организация и проведение обучения работников Университета по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;

- обеспечение наличия в структурных подразделениях Университета журналов проведения противопожарного инструктажа;

- обеспечение всех зданий Университета планами эвакуации в случае возникновения пожара;

- приобретение для всех структурных подразделений Университета средства индивидуальной защиты от воздействия опасных факторов пожара (газодымозащитный комплект).

Приложение № 2  
к коллективному договору на 2023-2026 годы

Ректор  
федерального государственного автономного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Тюменский государственный  
университет»



24 [Signature] 2023 года

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
работников ФГАОУ ВО «Тюменский  
государственный университет»  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации



[Signature] 2023 года

**Перечень должностей и профессий работников Университета,  
имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с  
ненормированным рабочим днем**

п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительнос ть дополнительного отпуска (в календ., днях)
1.	Ректор	7
2.	Проректоры	5
3.	Руководитель программы развития	5
4.	Руководитель группы цифрового развития, директор Центра информационных технологий	5
5.	Руководитель группы, директор по развитию имущественного комплекса и безопасности	5
6.	Директор центра трансфера технологий	5
7.	Финансовый директор	5
8.	Главный бухгалтер	5
9.	Начальники управлений	4
10.	Директора филиалов	4
11.	Водители	3
12.	Коменданты, заведующие общежитиями. Слесари-сантехники, электрики, электромонтеры, не проживающие в общежитиях Университета. Монтажники, сварщики, рабочие по комплексному обслуживанию зданий, входящие в ремонтно-эксплуатационную бригаду.	3

Прошито и пронумеровано 22 листов.

Ректор  
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»

Романчук И.С.





**ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

Советская ул., д.61, г.Тюмень, 625004  
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37  
e-mail: dep\_zan@72to.ru

ФГАОУ ВО «Тюменский  
государственный университет»

625003, г.Тюмень,  
ул.Володарского, д.6

e-mail: ceo@utmn.ru

10.11.2023 № 6602-05-02ДЗН

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
о регистрации

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что коллективный договор ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» зарегистрирован 10 ноября 2023 года.

Регистрационный номер: № 257-23

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заведующий сектором  
трудовых отношений и уровня жизни

О.А. Шмелева

