

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Тюменский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО Тюменский ГМУ Минздрава России)**

УТВЕРЖДЕНО

Ректором
ФГБОУ ВО Тюменский ГМУ
Минздрава России
И.М. Петровым

07 июня 2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Председателем первичной профсоюзной
организации работников Тюменского
государственного медицинского университета
С.А. Орловым

07 июня 2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 годы**

Вступает в силу с 15 июня 2024 года

г. Тюмень, 2024

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – работодатель, Университет), и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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 разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996г. № 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, Уставом Университета, локальными нормативными актами работодателя.

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 для установления более благоприятных условий труда в Университете по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – Университет, в лице ректора;
- работники в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Тюменского государственного медицинского Университета (далее – Профком), действующего на основании Положения, именуемые в дальнейшем «работники».

1.3. Действие коллективного договора распространяется:

- на работодателя;
- на всех работников Университета;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета);
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Университета (в части специально оговоренных льгот).

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета или избрания нового председателя первичной профсоюзной организации.

2. Трудовые отношения и вопросы занятости

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. Прием на работу осуществляется после прохождения предварительного медицинского осмотра.

2.4. Трудовой договор между работодателем и работником не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях, указанных в действующем законодательстве.

2.8. Замещение должностей научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в Университете производится по трудовому договору, заключаемому как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.8.1. Заключению трудового договора на замещение должности научного работника либо педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

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

2.8.3. Конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также на замещение отдельных должностей научных работников в Университете, проводится в соответствии с локальным нормативным актом Университета, регламентирующим порядок замещения должностей научно-педагогических работников Университета, принятым на основании действующего законодательства Российской Федерации.

2.8.4. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу или должности научного работника, новый трудовой договор с ним не заключается. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.8.5. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключены на определенный срок) один раз в пять лет проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета.

2.8.6. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.9. Должность заведующего кафедрой является выборной. Заключению трудового договора с заведующим кафедрой предшествуют выборы. Порядок проведения выборов на указанную должность устанавливается локальным нормативным актом Университета.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора, в связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.11. Университет обеспечивает подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование, профессиональный рост и повышение квалификации работников в формах и с периодичностью, которые предусмотрены в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Университета и иными локальными нормативными актами.

В случае направления работника за счет средств работодателя на обучение (на сумму более пятьдесят тысяч рублей), которое не является обязательным в силу закона, с работником оформляется письменное соглашение об обязанности работника отработать в Университете период времени, закрепленный локальным нормативным актом работодателя.

2.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.13. Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.15. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с действующим законодательством, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.16. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе

работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (три часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

2.19. Расторжение трудовых договоров с педагогическими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также научными работниками по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников допускается только после окончания учебного года.

2.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Работодатель доводит до сведения всех работников их права и обязанности при сокращении численности или штата работников.

2.21. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.22. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работодатель соблюдает требования, установленные трудовым законодательством.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда в Университете осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Президента и Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, а также Уставом Университета, Положением об оплате труда работников Университета, Положением о стимулирующих выплатах преподавателям и работникам ФГБОУ ВО Тюменского ГМУ Минздрава России и другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.4. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца на основании табеля учета рабочего времени: 25-го числа каждого месяца – выплачивается заработная плата за первую половину отработанного месяца; 10-го числа каждого месяца – выплачивается заработная плата за отработанный предыдущий месяц с учетом выплаты за первую половину отработанного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы осуществляется накануне этого дня.

3.5. Система оплаты труда работников Университета устанавливается локальными нормативными актами Университета в соответствии с нормативными правовыми актами 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);
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения Российской Федерации;
- примерных положений об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения.

3.6. Заработная плата работников Университета состоит из:

- базовой части, предусматривающей должностной оклад, размер которого устанавливается ректором Университета в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Университета, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- компенсационной части, включающей компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Положения об оплате труда работников Университета сверх должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в процентах к должностному окладу и/или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;
- стимулирующей части, включающей предусмотренные Положением об оплате труда работников Университета виды стимулирующих выплат для каждой ПКГ, размеры и условия назначения которых определяются указанным Положением, Положением о стимулирующих выплатах преподавателям и работникам ФГБОУ ВО Тюменского ГМУ Минздрава России и иными локальными нормативными актами Университета в соответствии с настоящим коллективным договором в зависимости от выполнения работниками Университета порученной им работы (трудовых обязанностей) с требуемым качеством.

3.7. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада по занимаемой работником должности или по профессии работника, величина компенсационной части заработной платы и стимулирующей (применительно к стимулирующим выплатам регулярного характера) частей заработной платы, подлежат обязательному включению в трудовой договор.

3.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работникам посредством перечисления денежных средств на указанный работниками расчетный счет банковской карты работника (в исключительных случаях – в кассе Университета в рабочее время).

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

3.10. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- б) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Данная информация содержится в расчетном листке. Форма расчетного листка утверждена приказом работодателя с учётом мнения Профкома.

Получение расчетного листка на бумажном носителе осуществляется работником лично под роспись в бухгалтерии Университета в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца в рабочее время. При наличии письменного заявления работника, расчетный листок направляется в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца посредством электронного сервиса 1С: Кабинет сотрудника.

3.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с учетом денежной компенсации, закрепленной действующим законодательством.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Работникам Университета устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (п.4.3 – 4.5 настоящего коллективного договора);

- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством в зависимости от должности и (или) специальности (п.4.6 настоящего коллективного договора);

- остальным работникам Университета устанавливается 40-часовая рабочая неделя (п. 4.7 настоящего коллективного договора).

4.2. Исходя из общего объема планируемой учебной нагрузки кафедры, норм времени годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава, разрабатывается штатное расписание каждой кафедры, которое утверждается ректором. На основании планируемого объема учебной нагрузки, утвержденной штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры и норм времени годовой учебной нагрузки заведующие кафедрами определяют конкретные размеры учебной нагрузки для каждого преподавателя на предстоящий год с учетом уровня квалификации и характера специализации преподавателя.

При плановом объеме работы кафедры, превышающем ее возможности по штатной численности, штатным преподавателям разрешается выполнять педагогическую работу на своей или на другой кафедре в объеме не более 300 часов за весь учебный год, так и на условиях совместительства в объеме не более 0,5 ставки. Совместительство и почасовая нагрузка могут оформляться как на весь учебный год, так и на любую его часть.

Объем запланированной преподавателю учебной нагрузки может уменьшаться в случае: болезни, стажировок с отрывом от основной работы, проводимых в установленном порядке, отпусков в течение учебного года – пропорционально его месячному нормативу. Высвобождаемые при этом часы поступают в почасовой фонд кафедры, заведующие кафедрой, могут устанавливать компенсационные выплаты сотрудникам, выполняющим не запланированный объем нагрузки на основании служебной записки заведующего кафедрой с резолюцией проректора по учебно-методической работе или проректора по молодежной политике и региональному развитию.

При планировании учебной нагрузки некоторым категориям административного состава, осуществляющим образовательную деятельность на условиях внутреннего совместительства, во всех структурных подразделениях Университета приказом, в соответствии с законодательством Российской Федерации, может быть снижен годовой норматив учебной нагрузки, исходя из размера занимаемой ставки.

4.3. Педагогическая нагрузка профессорско-преподавательского состава определяется индивидуальным планом каждого преподавателя, составляемым на предстоящий учебный год в конце текущего учебного года.

Индивидуальный план преподавателя включает в том числе виды работ, необходимые для выполнения показателей эффективности деятельности, установленные работнику в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

На период командировок, болезни, повышения квалификации и т.п. преподаватель освобождается от всех видов работ. Установленная ему на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями кафедры в пределах 6-ти часового рабочего времени за счет уменьшения научной и методической работы.

4.4. Преподаватели обязаны знать расписание занятий, заведующие кафедрами организуют ознакомление преподавателей с составленным расписанием. Заведующие кафедрами, за которыми закреплены дисциплины, ответственны за своевременное доведение до сведения преподавателей выписок из расписания.

4.5. Учет часов внеаудиторной работы профессорско-преподавательского состава не исключает возможности осуществления стимулирующих выплат по соответствующим критериям эффективности, предусмотренных распорядительным актом Университета.

4.6. Медицинским работникам могут быть установлены следующие режимы работы:

- комбинированный режим рабочего времени по сменам. С понедельника по пятницу по графику сменности, работа в субботы – по графику. Выходной день – воскресенье;
- пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота и воскресенье;
- шестидневная рабочая неделя с режимом работы по графику сменности. Выходной день – воскресенье.

Начало и окончание рабочего дня (смены), время для отдыха и приема пищи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом специфики работы, графиками сменности/работы.

4.7. Для остальных работников Университета могут быть установлены следующие режимы работы:

- шестидневная рабочая неделя со скользящим графиком работы. Выходной день: воскресенье;
- комбинированный режим рабочего времени по сменам. С понедельника по пятницу по графику сменности, работа в субботы – по графику. Выходной день – воскресенье.
- пятидневная рабочая неделя. Выходные дни: суббота и воскресенье.

Начало и окончание рабочего дня, время для отдыха и приема пищи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом специфики работы конкретных структурных подразделений.

4.8. Отдельным категориям работников с учетом специфики работы могут устанавливаться иные режимы работы (работающих дистанционно, при неполном рабочем времени, совместителям, инвалидам и др.).

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. 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».

Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Приложение №1 к настоящему коллективному договору).

4.11. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 - 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 - 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 - 10 календарных дней.

4.12. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №2 к настоящему коллективному договору).

4.13. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

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

Супружеским парам, работающим в Университете, по их заявлению, предоставляется приоритетное право на одновременный отдых в соответствии с графиком отпусков.

4.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных действующим законодательством).

4.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.18. Выплата отпускных за очередной оплачиваемый и дополнительный оплачиваемый отпуск производится не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска, оформленного приказом ректора Университета или иного уполномоченного им лица. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

4.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы. Отпуск предоставляется по заявлению работника на основании

приказа ректора Университета или иного уполномоченного им лица в порядке, установленном действующим законодательством.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

4.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5. Охрана труда в Университете

5.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.2. В рамках настоящего коллективного договора работодатель обязуется создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- 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;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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;
- 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 законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном законодательством для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

- иные требования в области охраны труда, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по 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;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

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

5.5. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

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

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливаются нормативными правовыми актами.

6. Основные принципы взаимоотношений Университета и Профкома

6.1. Университет и Профком обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по социально-трудовым вопросам деятельности коллектива Университета;
- признавать право каждой из сторон на предъявление справедливых и взаимных требований;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по вопросам, относящимся к их компетенции;
- все решения по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений в коллективе, принимать после взаимных консультаций и обсуждений;
- решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения;
- не допускать трудовых конфликтов в коллективе.

6.2. Университет для обеспечения условий деятельности Профкома обязуется:

- безвозмездно предоставить в пользование Профкому оборудованное, отапливаемое и электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанного объекта осуществляются Университетом;

- безвозмездно предоставить в пользование Профкому оргтехнику, 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, необходимые нормативные правовые документы, а также обеспечить возможность размещения информации о профсоюзной деятельности в доступных для всех работников местах, в том числе на официальном сайте Университета;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% (если иное не указано в заявлении работника). Университет при начислении заработной платы работникам производит удержание из заработной платы работников сумм, составляющих размер членских взносов, и перечисляет данные суммы на расчетный счет профсоюзной организации в сроки, установленные в Университете для начисления заработной платы.

6.3. С профсоюзной организации не взимается плата за типографские услуги, услуги связи за пользование телефоном, пользование автотранспортом и другие расходы, связанные с выполнением обязательств по коллективному договору в пределах утвержденного бюджета Университета.

6.4. Работодатель включает Профком в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Университета.

6.5. Работодатель признает допустимость проведения в рабочее время профсоюзных заседаний, собраний, конференций и иных аналогичных мероприятий при условии, что указанные мероприятия организуются профсоюзными организациями по согласованию с работодателем и не влекут нарушения порядка осуществления основной деятельности Университета.

Работодатель не препятствует участию работников в согласованных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих профсоюзных органов и направлены на защиту социальных и профессиональных прав работников.

6.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

6.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

6.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

6.9. Профком принимает на себя следующие обязательства:

6.9.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в Университете, в том числе при разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, мер социальной поддержки.

6.9.2. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, и предоставлять работодателю мотивированное мнение по ним.

6.9.3. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнения настоящего коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов работодателя.

6.9.4. Принимать участие в распределении стимулирующих выплат и разработке показателей и критериев эффективности труда работников.

6.9.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями социально-трудовых прав работников, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.9.6. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза, в том числе в подготовке документов, защите трудовых прав при обращениях в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд).

6.9.7. Заслушивать на заседаниях Профкома отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представителей работодателя о выполнении положений коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса.

6.9.8. Содействовать ведению в Университете культурно-массовой работы.

6.10. Профком совместно с работодателем контролирует удержание и перечисление профсоюзных взносов.

6.11. С целью обеспечения работодателем соблюдения прав работников - членов профсоюза, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором, по просьбе работодателя Профком предоставляет работодателю списки членов профсоюза.

6.12. В целях повышения уровня защищенности социально-трудовых прав и законных интересов работников в Университете образуется 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7. Социальные гарантии, льготы, социальная сфера

7.1. Работодатель совместно с Профкомом обязуются оказывать содействие в решении жилищных проблем работников путем предоставления им необходимых документов для участия в долевом строительстве жилья. При улучшении своих жилищных условий (приобретении жилья) или при увольнении из Университета работники, проживающие в студенческих общежитиях

Университета, обязаны освободить занимаемую площадь в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель и Профком установили, что комната или место в студенческом общежитии предоставляется работникам Университета на период работы в Университете, при условии наличия свободной комнаты (мест) в порядке, установленном Положением об общежитиях Университета и действующим жилищным законодательством Российской Федерации.

7.3. Университет сохраняет на 2024-2027 годы уровень оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Университет производит выплату соответствующим работникам материальной помощи:

а) в размере 15 000 рублей в связи с достижением возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) работникам, проработавшим в Университете не менее 10 лет;

б) в размере 20 000 рублей при увольнении в связи с выходом на пенсию (однократно) работникам, проработавшим в Университете не менее 10 лет;

в) в размере 30 000 рублей в связи с присвоением звания «Почётный профессор Тюменского государственного медицинского Университета»;

г) в размере до 10 000 рублей в случаях понесенных материальных затрат, связанных с кражами, пожарами, катастрофами, техногенными авариями и другими непредвиденными обстоятельствами (на основании заявления работника, поступившего в социальную комиссию Университета, с приложением справок или других подтверждающих документов);

д) в размере 5000 рублей ко Дню Победы ветеранам трудового фронта, ветеранам боевых действий;

е) в размере 2000 рублей ко Дню пожилого человека неработающим пенсионерам, из числа бывших работников Университета, имеющих почетные звания Российской Федерации;

ж) в размере 50 000 рублей в связи с присвоением почётного звания «Ветеран Тюменского государственного медицинского Университета» (далее - ветеран Университета).

7.5. По одному из оснований, Университетом устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3% от должностного оклада работникам Университета, работающим в Университете по основному месту работы, имеющим следующие звания:

Почётный профессор Тюменского ГМУ;

Заслуженный врач Российской Федерации;

Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации;

Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;

Заслуженный деятель науки Российской Федерации;

Заслуженный работник физкультуры Российской Федерации.

7.6. Работодатель обязуется производить своевременные отчисления Профкому денежных средств на организацию и проведение культурно-массовой работы, а также перечислять Профкому денежные средства для выплаты разовой материальной помощи неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете (академии, институте) не менее 10 лет и ушедшим на пенсию из Университета (академии, института), в связи с юбилейной датой (для женщин - 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет, для мужчин – 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет) в размере 2 000 рублей, а работникам, имеющим звание «Заслуженный» в размере 3 000 рублей.

7.7. Выплаты, указанные в пунктах 7.4., 7.5., 7.6. могут производиться из прибыли Университета, за счёт благотворительных средств, поступивших на указанные цели, за счёт добровольных пожертвований граждан (поступивших как от посторонних граждан, так и от работников Университета) и (или) юридических лиц, и иных средств.

7.8. Для улучшения здоровья работников Университета работодатель ежегодно выделяет из прибыли средства для возмещения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников Университета, проработавших в Университете:

- 20 лет и более – в размере 100 % стоимости путевки, но не более 40 000 рублей;

- 15 лет и более – в размере 75 % стоимости путевки, но не более 30 000 рублей;

- 10 лет и более – в размере 50 % стоимости путевки, но не более 20 000 рублей;

Возмещение производится не чаще, чем один раз в пять лет по заявлению работника в установленном Работодателем порядке.

7.9. Университет выплачивает семье работника на основании приказа ректора Университета разовую материальную помощь в размере 20000 рублей в случае смерти работника.

7.10. Профком обязуется оказывать материальную помощь работникам, являющимся членами профсоюза, по их заявлениям и ходатайству профгруппы на частичную оплату дорогостоящего лечения, при рождении ребенка, в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, отца, матери, детей), а также выделять денежные средства на проведение профессиональных праздников (в зависимости от числа членов профгруппы), конкурсов, посещение больных.

7.11. Профком шефствует над неработающими пенсионерами Университета совместно с Советом ветеранов, организует поздравления с юбилеем и праздником, проводит вечер встречи в честь Дня пожилого человека, выделяет денежные средства на посещения больных, на материальную помощь и иные нужды неработающих пенсионеров.

7.12. Профком организует проведение новогодних праздников с подарками для детей (в возрасте до 15 лет) работников Университета.

7.13. Профком ежегодно за счет профсоюзных средств дарит памятные подарки детям работников – первоклассникам и выпускникам.

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

- оказывать информационную и организационную поддержку проводимых культурно-массовых мероприятий Университета;
- проводить консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения работников Университета;
- при наличии средств участвовать в софинансировании мероприятий, проводимых Университетом.

7.15. Профком совместно с управлением персоналом формирует и ведет базу данных о малообеспеченных работниках Университета, включающую сведения об одиноких пенсионерах, одиноких родителях, многодетных семьях, тяжелобольных, работающих и неработающих пенсионерах.

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

7.17. Работодатель обязуется, при наличии возможности, предоставлять бесплатно помещения для проведения общественных и культурно-массовых мероприятий, предусмотренных планом работы Профкома на соответствующий период. Работодатель обязуется предоставлять для работников и обучающихся Университета бесплатно и в свободное от учебных занятий время, спортивные залы для проведения спортивных и оздоровительных мероприятий.

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

- мероприятия, приуроченные к Дню медицинского / фармацевтического работника;
- мероприятия, приуроченные ко Дню пожилого человека;
- мероприятия, посвященные юбилейным датам Университета;
- новогодние мероприятия для работников Университета и членов их семей.

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

8. Обязательства работодателя и работников по соблюдению условий коллективного договора

8.1. Работодатель обязуется:

а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, действие которых распространяется на Университет в установленном законом порядке, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

б) учитывать мотивированное мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;

в) предоставлять работнику работу в соответствии с трудовым договором;

г) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки;

е) создавать условия для профессионального роста работников;

ж) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

и) предоставлять по письменному запросу Профкома полную и достоверную информацию для осуществления контроля за выполнением коллективного договора;

к) рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Профкому в установленные сроки;

л) способствовать созданию благоприятных условий для стабильной и эффективной деятельности работников, их социальной защищённости и организации отдыха;

м) выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

8.2. Работники обязуются:

а) соблюдать Устав Университета, настоящий коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты работодателя, содействовать их соблюдению своими коллегами, пресекать факты нарушений указанных актов другими работниками Университета, обучающимися и посетителями;

б) соблюдать профессиональные этические нормы, своим личным поведением и отношением к работе поддерживать положительный имидж Университета и способствовать воспитанию у обучающихся чувства гордости за свою профессию и Университет;

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

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

д) не допускать причинения Университету ущерба в результате своей деятельности (включая ущерб репутации Университета), способствовать процветанию Университета, экономно расходовать энергоресурсы и другие материальные ресурсы (в т.ч. ГСМ), вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;

е) поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, соблюдать установленный в Университете порядок пользования служебными, иными помещениями, а также порядок хранения документов и материальных ценностей;

ж) соблюдать санитарные правила и нормы, требования пожарной безопасности;

з) при наличии возможности и отсутствии противопоказаний, проходить организуемую в Университете вакцинацию с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний;

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

к) соблюдать режим запрещения курения в помещениях Университета и на территориях, прилегающих к корпусам и общежитиям Университета;

л) 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.), а также материалы, на которые распространяется защита авторских прав и иных результатов интеллектуальной деятельности, полученные в силу занимаемой в Университете должности, если разрешение на сообщение таких сведений и публикацию материалов в установленном порядке не было получено;

м) соблюдать требования антикоррупционного законодательства;

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

8.3. Работники, обеспечивающие образовательный процесс, обязуются участвовать в воспитательной, научно-исследовательской и профориентационной работе, развивая у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

8.4. Обязанности работников Университета также закреплены в трудовом договоре, должностной инструкции, инструкциях по охране труда и иных локальных нормативных актах Университета.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. В порядке контроля за выполнением коллективного договора Профком имеет право запрашивать у Работодателя необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора, равно как и работодатель вправе запрашивать такую информацию у Профкома.

9.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, не реже одного раза в три года отчитываются на Ученом совете Университета или на конференции работников Университета о его выполнении.

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

9.4. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору влечет административную ответственность в виде предупреждения или штрафа.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. разработанный двусторонней комиссией по ведению коллективных переговоров и разработке коллективного договора (далее – Комиссия) проект коллективного договора направляется в структурные подразделения Университета для обсуждения и внесения предложений;

10.1.2. поступившие от работников Университета предложения о включении или исключении отдельных положений проекта коллективного договора обсуждаются на заседаниях Комиссии;

10.1.3. согласованная членами Комиссии редакция коллективного договора подписывается представителями сторон: со стороны работодателя – ректором Университета, со стороны работников – председателем первичной профсоюзной организации.

10.2. Коллективный договор вступает в силу с 15 июня 2024 года и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока настоящий коллективный договор может быть продлен по

взаимной договоренности сторон до момента заключения нового коллективного договора, но не более чем на три года.

10.3. Коллективный договор может быть изменен и (или) дополнен по взаимной договоренности сторон. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся после рассмотрения их двусторонней комиссией по подготовке изменений и дополнений в коллективный договор, путем подписания сторонами дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора и доводится до сведения Работников.

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

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания, а также размещен на официальном сайте Университета. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

10.7. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются:

Приложение №1 - Перечень должностей работников Университета, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

Приложение № 2 - Перечень должностей работников Университета с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

**Перечень должностей работников Университета,
которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск
продолжительностью 56 календарных дней**

№ п/п	Наименование должности
1	Ректор
2	Проректор, чья деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью
3	Заведующий кафедрой
4	Профессор
5	Доцент
6	Старший преподаватель
7	Преподаватель/ Преподаватель СПО
8	Ассистент
9	Ученый секретарь, чья деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью
10	Начальник учебно-методического управления
11	Начальник управления научной деятельности
12	Начальник управления постдипломного образования
13	Начальник управления подготовки кадров высшей квалификации
14	Старший методист/методист

**Перечень должностей работников Университета с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	Проректор*	12
2	Главный врач, начальник финансово-экономического управления, главный бухгалтер	12
3	Советник при ректорате, советник по безопасности	12
4	Директор дирекции, директор института*	8
5	Начальник управления*	6
6	Помощник ректора	6
7	Заместитель главного бухгалтера-начальник отдела, заместитель главного бухгалтера, заместитель директора, заместитель начальника управления, заместитель начальника управления-начальник отдела, заместитель главного врача, главная медицинская сестра	5
8	Начальник / руководитель подразделения (отдела, офиса, службы, центра, транспортного участка, общежития), заведующий / руководитель (отделением, библиотекой), директор (библиотеки, гостиницы, студенческого городка, комбината студенческого питания, музейно-выставочного комплекса), главный энергетик	4
9	Водитель автомобиля **	6

* Руководители, чья деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;

** Водитель автомобиля, который на основании локального акта закреплен за руководством Университета