



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Малыгина, д. 48, г. Тюмень, 625048,
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37,
e-mail: dep_zan@72to.ru

30.06.2025 3688-05-02ДЗН

На № _____ от _____

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает что коллективный договор ГФГБОУ ТО «Тюменский государственный институт культуры» зарегистрирован 30 июня 2025 года.

Регистрационный номер: 124-25

При регистрации коллективного договора ГФГБОУ ТО «Тюменский государственный институт культуры» условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. заведующего сектором
трудовых отношений и уровня жизни

М.А. Бессонова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00DA6B87BBF01C33E924696B9BB1A7513A

Владелец: Бессонова Марина Анатольевна

Действителен: с 30.01.2025 по 25.04.2026

Пушкарева Ольга Владимировна,
(3452) 42-61-15,
специалист 1 категории сектора трудовых отношений
и уровня жизни, отдела экспертизы условий и охраны труда,
управления трудовых отношений, PushkarevaOV@72to.ru

УТВЕРЖДЕН

общим собранием (конференцией)
работников Института
(протокол от «05» июня 2025 №01)

Представитель работодателя -
ректор Тюменского государственного
института культуры



И.Н. Омельченко

М.П.

«09» июня 2025 г.

Представитель работников -
председатель первичной профсоюзной
организации Тюменского
государственного института культуры

Т. В. Василицына

«09» июня 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тюменский государственный институт культуры» на 2025-2028 г.

вступает в законную силу 16 июня 2025 г.

срок действия — 3 года

Тюмень
2025

Handwritten signature in blue ink: "Василицына"
11.06.2025

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее — договор, коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский государственный институт культуры» (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами договора являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский государственный институт культуры» в лице ректора Омельченко Игоря Николаевича (далее – работодатель, Ректор).

Работники, представленные первичной профсоюзной организацией федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тюменский государственный институт культуры», в лице председателя Василицыной Тамары Валентиновны.

Первичная профсоюзная организация Института представляет в социальном партнерстве интересы работников Института, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации — интересы всех работников Института независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор Института разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Коллективный договор утверждается в целях:

обеспечения социальной стабильности и социального партнёрства в Институте;

определения взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института;

установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

создания благоприятных условий труда, установленных нормативными правовыми актами, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями, локальными

нормативными актами.

1.5. Работодатель обязуется опубликовать текст коллективного договора (изменений, дополнений) на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети Интернет не позднее 10 рабочих дней с даты уведомительной регистрации и довести его до сведения руководителей структурных подразделений Института. Текст договора (изменений, дополнений) размещается во всех структурных подразделениях в местах, доступных для информации. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего коллективного договора под роспись.

Первичная профсоюзная организация Института проводит разъяснительную работу по содержанию положений коллективного договора среди работников Института.

1.6. Первичная профсоюзная организация Института обязуется содействовать работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и создании здоровой нравственной атмосферы в трудовом коллективе.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Система оплаты труда работников Института, включающая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в положении об оплате труда работников, принимаемом Ученым советом Института и утверждаемом Ректором, разрабатываемом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ, Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273—ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Института и локальными нормативными актами Института.

2.2. Положением об оплате труда определяется порядок и условия оплаты труда работников Института.

2.3. Оплата труда работников Института устанавливается с учетом требований нормативных правовых актов Российской Федерации, правовых актов в сфере регулирования социально-трудовых отношений, а также единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), государственных гарантий по оплате труда, профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

2.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год

исходя из средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствующем финансовом году.

2.5. Оклады по должностям руководителей, специалистов, иных работников, а также по профессиям рабочих в Институте устанавливаются по квалификационным уровням для каждой из предусмотренных профессиональных квалификационных групп на основе экономически обоснованных расчетов и в пределах средств, предусматриваемых на оплату труда работников Института.

2.6. Должности руководителей, специалистов, иных работников, а также профессии рабочих должны соответствовать уставным целям и задачам Института, и подлежат включению в штатное расписание Института при условии, что они предусмотрены соответствующими разделами ЕТКС и ЕКС. Отнесение должностей и профессий к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням производится в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.7. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, оклады работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов.

2.8. Месячная заработная плата работника, 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, установленного в субъекте Российской Федерации.

2.9. Размер заработной платы работников Института дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника Института включает в себя:

гарантированную часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада;

компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера, и может включать в себя стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

2.10. Стимулирующие выплаты работникам Института осуществляются за счет средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Совершенствование системы стимулирующих выплат в Институте осуществляется путем установления зависимости размера соответствующих стимулирующих выплат от результатов выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и достижения показателей и критериев эффективности деятельности работников.

2.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника,

повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.13. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 15 числа расчетного месяца и в последний день расчетного месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.14. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

2.15. Гарантии и компенсации.

2.15.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по: проезду, найму жилого помещения и суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.15.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.16. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о труде.

Раздел 3. Порядок приема и увольнения работников, гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости

3.1. Оформление трудовых отношений с работниками производится на основе трудового договора, и регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Института и регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки для педагогических работников. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.3. Поручение работодателя, с письменного согласия работника, по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы в Институте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) –

наставничество, оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, где работодатель поручает работу по наставничеству, указывает содержание, сроки и форму выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующей в Институте системой оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Работник в праве досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а Институт - досрочно отменить поручение, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

3.4. Должности профессорско-преподавательского состава замещаются по трудовому договору, заключению которого предшествует конкурсный отбор. С лицами, успешно прошедшими конкурсный отбор заключается трудовой договор на срок до 5 лет.

Должности заведующего кафедрой, декана факультета являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом Института и положениями, утвержденными Ученым советом Института. С претендентами на должности заведующего кафедрой, декана факультета, избранными на эти должности, заключается трудовой договор на срок до 5 лет.

3.5. С остальными категориями работников заключается трудовой договор на определенный или неопределенный срок.

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.6.1. 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 ТК РФ).

3.6.2. Действие трудового договора приостанавливается, в случае призыва работника Института на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками

работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной организации Института не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и первичной профсоюзной организации Института информацию о возможном массовом увольнении.

3.8. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов учебной нагрузки, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.9. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьями 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет; воспитывающим детей инвалидов до 18 лет.

3.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

3.11. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

приостанавливает прием новых работников;

вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Увольнение по сокращению штата (численности) педагогических работников производится только по окончании учебного года.

3.12. После предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению штата (численности) представителем работодателя работнику могут быть предоставлены условия для самостоятельного поиска работы.

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства Института).

3.14. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию при наличии на указанные цели финансовых средств Института.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Для педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. Для дворников, гардеробщиков устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.4. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

4.5. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом:

для должностей профессорско-преподавательского состава устанавливается в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере, не превышающем 900 часов в учебном году;

для педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям колледжа искусств - на учебный год в размере, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы определяется в соответствии с порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основаниями ее изменения, случаями установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с нормативным правовым актом, уполномоченного Правительством Российской Федерации, федерального органа исполнительной власти.

4.7. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.8. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института.

4.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный

период).

4.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Институте.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: работникам продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается правительством Российской Федерации.

4.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть замена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.16. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.17. Педагогическим работникам Института ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, установленной продолжительности, предоставляется, как правило, в период летних каникул обучающихся.

4.18. Работник Института уведомляется под роспись о времени начала своего ежегодного основного оплачиваемого отпуска своим непосредственным

руководителем не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.19. Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу Ректора только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.21. Родителям, воспитывающим ребенка-инвалида, предоставляются дополнительные выходные дни. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, устанавливается действующим законодательством Российской Федерации.

4.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей и профессий работников Института, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в случае установления особого режима работы - ненормированного рабочего дня, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.23. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, согласно ст. 128 ТК РФ.

Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 1 - 4, 8 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году предоставляется в удобное для них время.

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

4.25. Педагогические работники организации, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель организует работу по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством Российской Федерации по охране труда:

5.1.1. проводит комплексную оценку технического и организационного уровня рабочего места;

5.1.2. проводит оценку факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

5.1.3. обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.1.4. реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

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

5.1.6. организует обучение работников, заключивших трудовой договор с работодателем, в том числе вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию, лица, проходящие производственную практику) 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 и проверку знания требований охраны труда;

5.1.7. организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.8. обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест;

5.1.9. обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.10. обеспечивает приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств;

5.1.11. оснащает средствами коллективной защиты;

5.1.12. осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.13. соблюдает ограничения при направлении в служебные командировки, на привлечение к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам в отношении следующих категорий работников: женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их

семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ);

5.1.14. не привлекает к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни: беременных женщин, работников, не достигших возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;

5.1.15. обеспечивает условия труда молодежи, не допускает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

5.1.16. организует контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашений по охране труда;

5.1.17. обеспечивает соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака, проведения разъяснительной работы о вреде курения табака. Работники, нарушившие данный пункт могут привлекаться к дисциплинарной ответственности;

5.1.18. организует 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.1.19. обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и организует медицинское обеспечение работников (оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи), включая доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.1.20. обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках

национального календаря профилактических прививок, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний среди работников Института;

5.1.21. принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.1.22. не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.23. организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

5.1.24. информирует 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 производственных факторов, имеющих 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.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

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

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

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, 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 используемых оборудования и

инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых 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 (лицами получающими образование в соответствии с ученическим договором, обучающимися, проходящими производственную практику), 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.

5.3. В Институте действует на паритетных началах комиссия по охране труда (далее – Комиссия) из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации Института.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к данному разделу настоящего коллективного договора.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. При наличии, на указанные цели, финансовых средств Института работодатель вправе:

6.1.1. в случае смерти работника оказывать материальную помощь в организации похорон, оплате ритуальных услуг;

6.1.2. в случае болезни работника оплачивать лечение (непосредственно медицинской организации).

Оплата осуществляется по приказу Ректора в установленном им размере на основании, подтверждающих лечение, документов.

6.2. При наличии, на указанные цели, финансовых средств Института работодатель вправе оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях:

6.2.1. смерть близкого родственника (жены, мужа, отца, матери, детей);

6.2.2. болезнь работника;

6.2.3. иные случаи.

Материальная помощь выплачивается по приказу Ректора в установленном им размере на основании заявления работника с предоставлением подтверждающих документов.

6.3. С целью поощрения за достигнутые результаты труда работникам могут производиться единовременные выплаты в следующих случаях:

6.3.1. Достижение юбилейной даты по возрасту (женщины и мужчины – 50 лет и далее каждые 5 лет);

6.3.2. Присуждение ученой степени кандидата наук, доктора наук;

6.3.3. Присвоение в установленном порядке ученых званий доцента и профессора лицам, не имеющим ученых степеней;

6.3.4. иные случаи.

Выплаты производятся по приказу Ректора на основании заявления работника с предоставлением подтверждающих документов. Размеры единовременных выплат устанавливаются Ректором при наличии, на указанные цели, финансовых средств Института, важности события или значимости работ, за выполнение которых производится выплата.

6.4. Работники могут представляться к мерам поощрения за добросовестный труд и в связи с непрерывным стажем работы (не менее 20 лет) в Институте, в том числе к поощрениям регионального и федерального значения.

6.5. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, в высших учебных заведениях, в ведущих российских научных и производственных организациях путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации при наличии, на указанные цели, финансовых средств Института.

6.6. В целях совершенствования кадровой политики и подготовки научно-педагогических и научных кадров работодатель оказывает содействие работникам Института в издании публикаций, необходимых для защиты диссертаций, в тиражировании текстов диссертаций, рассылке авторефератов диссертаций, в оплате расходов, связанных с рассмотрением и защитой диссертаций в диссертационных советах других образовательных организациях при наличии, на указанные цели, финансовых средств.

6.7. При наличии, на указанные цели, финансовых средств Института работодатель организует добровольную вакцинацию соответствующих категорий работников с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний.

6.8. Работодатель оказывает информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников. Расходы при проведении указанных мероприятий оплачиваются работодателем при наличии, на указанные цели, финансовых

средств Института.

6.9. Работодатель и первичная профсоюзная организация Института обязуются при наличии, на указанные цели, финансовых средств Института:

совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных и спортивных мероприятий, мероприятий, посвященных юбилейным датам Института, поддержке деятельности ветеранов Института;

обеспечить оплату детских новогодних подарков детям работников Института (до 14 лет включительно).

6.10. Работодатель и первичная профсоюзная организация Института при наличии, на указанные цели, финансовых средств Института обязуются ежегодно оплачивать работникам, состоящим в профсоюзной организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, на паритетной основе, до 20% стоимости путевок в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация Института строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации.

7.2. Первичная профсоюзная организация Института представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, полученными в соответствии со статьей 31 ТК РФ от работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации Института.

7.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации Института реализации законных прав работников и их представителей.

7.4. Первичная профсоюзная организация Института информирует работников о деятельности профсоюзной организации через средства информации Института.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации Института оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации Института.

7.5.2. Перечислять ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюзной организации Института.

7.5.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации Института информацию по исполнению коллективного договора.

7.5.4. Предоставлять первичной профсоюзной организации Института возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения

уставной деятельности Института. Предоставлять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

7.6. Председатель первичной профсоюзной организации Института входит в состав Ученого совета Института, аттестационной и наградной комиссий, а также в состав комиссии по соблюдению требований по корпоративному (служебному) поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

7.7. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией Института рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ;

разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

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

8.2. Первичная профсоюзная организация Института своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между администрацией и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учёбу профсоюзного актива (членов первичной профсоюзной организации Института).

8.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со статьей 387 Трудового кодекса Российской Федерации «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию представителя работодателя и представителя первичной профсоюзной организации.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением Сторон, являющимся неотъемлемой частью договора, и направляются на уведомительную регистрацию.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют стороны, подписавшие его, а также орган исполнительной власти Тюменской области, зарегистрировавший его, в согласованных порядке, формах и сроках. Контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору осуществляется совместной с первичной профсоюзной организацией Института комиссией, назначаемой приказом Ректора.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать первичную профсоюзную организацию Института о финансово-экономическом положении Института, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий территориальный орган по труду.

9.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором.

9.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу 16 июня 2025 г.

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

Провести и
проинформировать
10.09.2016
мэр

