**Министерство науки и высшего образования РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное**

**учреждение высшего образования**

**«Тверской государственный университет»**

**(ФГБОУ ВО «ТвГУ»)**

**УТВЕРЖДАЮ УТВЕРЖДАЮ**

**Врио ректора Председатель профкома работников**

 **С.Н. Смирнов М.В.Цветкова**

 **2022г. 2022г.**

###

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»**

**на 2022-2025г.г.**

**Тверь 2022**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ на 2018-2020г.г., Уставом Тверского государственного университета, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и эффективной деятельности ТвГУ.
	2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Тверском государственном университете между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов и в соответствии с законодательством и устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам*.*

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники ТвГУ в лице их полномочного представителя – профсоюзной организации работников ТвГУ (далее – профком), действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- работодатель – ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» в лице его полномочного представителя – ректора ТвГУ (далее – ректор).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников университета. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Неотъемлемой частью Коллективного договора являются его приложения: Положение об оплате труда работников университета, Положение о социальной поддержке работников университета, Соглашение об охране труда, Правила внутреннего трудового распорядка.

1.5. Ректор и профком могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган профорганизации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работникам, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

 В Коллективном договоре с учетом финансовых возможностей университета могут устанавливаться льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, дополнительные меры социальной поддержки. Законодательные и иные нормативно-правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.6.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

 Принятые сторонами изменения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

В случае реорганизации сторон их права и обязательства по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Порядок и сроки разработки проекта заключения Коллективного договора, состав согласительной комиссии в соответствии с законодательством определяются сторонами и оформляются приказом ректора и решением профсоюзного комитета.

Согласованный проект Коллективного договора утверждается конференцией трудового коллектива и подписывается ректором и председателем профсоюзного комитета ТвГУ.

1.9. Ректор и профком в соответствии с установленным в Отраслевом Соглашении порядке осуществляют уведомительную регистрацию Коллективного договора в Министерстве науки и высшего образования РФ и Профсоюзе работников народного образования и науки РФ, а также регистрацию в Главном управлении по труду и занятости Тверской области.

После уведомительной регистрации Коллективного договора его текст размещается на сайте ТвГУ и сайте профкома.

1.10. Локальные нормативные акты университета, содержащие нормы трудового права, являющиеся конкретизацией Коллективного договора, принимаются по обязательному согласованию с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ).

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет.

1. **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ**
	1. В целях развития социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие вуза, необходимость улучшения положения работников, стороны обязуются:
		1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства.
		2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в вузе, проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.
		3. Содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.
		4. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления университета, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.
		5. Считать приоритетными следующие направления в совместной деятельности по поддержке работников из числа молодых специалистов (в возрасте до 39 лет) ТвГУ:

- проведение работ с целью закрепления молодёжи в вузе (стимулирующие выплаты, содействие в решении жилищных проблем и др.);

- организация работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодёжи;

- содействие повышению квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи;

- внедрение различных форм поддержки и поощрения молодых работников, активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодёжи, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной работы.

2.2. Ректор обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросам информацию о численности и составе работников университета, системах оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.2. Обеспечивать направление в профком для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей профкома в их разработке.

2.2.3.Обеспечивать участие представителей профкома в составе аттестационных комиссий университета, рабочих групп университета по разработке нормативных актов, положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников университета, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывать помощь членам профорганизации, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением в вузе трудового законодательства, Коллективного договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующим Отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

3.2. Штатное расписание утверждается по категориям персонала:

- педагогические работники;

- научные работники;

- работники, относящиеся к административно-управленческому персоналу;

- работники прочего обслуживающего персонала.

3.3. Штатное расписание утверждается ректором ежегодно:

- штатное расписание профессорско-преподавательского состава ТвГУ формируется в соответствии с численностью контингента обучающихся и рекомендациями учредителя и утверждается ректором не позднее 1 июля текущего года.

- штатное расписание работников по видам персонала утверждается на календарный год до 20 декабря текущего года в соответствии с рекомендациями учредителя.

В штатном расписании университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям и профессиям в разрезе профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются к оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

3.4. Штатное расписание утверждается ректором при согласовании с проректором по соответствующему направлению работы, главным бухгалтером, профкомом с учетом того, что численный состав работников университета достаточен для выполнения его функций и объемов работ, установленных учредителем.

3.5. Работники обязуются выполнять в полном объеме свои трудовые функции, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями, соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка университета.

3.6. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

3.6.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, 1 экземпляр под роспись передается работнику.

3.6.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом ТвГУ, с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6.3. Трудовой договор с работниками университета заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников университета, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ высшего образования, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (ст. 332, ст.336 ТК РФ). Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников университета, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ высшего образования, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст.59 ТК РФ).

Срок договора с конкретным работником устанавливается ректором на основании рекомендаций ученого совета университета (для заведующих кафедр, деканов, директоров), ученых советов факультетов, институтов (для ППС). При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием учебного года(до 31 августа текущего года).

3.6.4. В целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то, при наличии согласия работника, трудовой договор заключается на срок не менее трех лет.

3.6.5. Эффективный контракт – трудовой договор, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, - заключается при условии добровольного согласия работника. При заключении эффективного контракта с работниками должно быть предусмотрены обязательные условия оплаты труда, а именно:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда) и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Коллективным договором или иным локальным нормативным актом, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Эффективный контракт с работником заключается при условиях добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников; достижения таких показателей и критериев в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.6.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

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

Реорганизация вуза (слияние, присоединение, выделение, преобразование) не может быть основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.6.7.Изменение требований к квалификации, образованию педагогического работника, научного работника по занимаемой должности не может являться основанием для изменений условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст. 81 ТК РФ, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательном порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности.

3.6.8.В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, а также проведение аттестации работников, занимающих должности ППС, в обязательном порядке входят представители профкома работников ТвГУ.

3.6.9. Работники университета имеют право в соответствии с законодательством на повышение квалификации в ТвГУ, в других вузах и организациях РФ, при этом за ними сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.7. Индивидуальные трудовые споры - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права – рассматриваются в комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст. 384-390 ТК РФ и в судебном порядке. Комиссия по трудовым спорам избирается и утверждается конференцией трудового коллектива.

3.8. Закрепляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой квалификацией. При равной квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до пенсии);
- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения высшего или среднего профессионального образования в течение первых 3-х лет работы;
- совмещающие работу с обучением в университете.

3.9. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников университета увольняемый работник имеет право на получение выходного пособия в размере среднего месячного заработка, при этом за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

По представлению профсоюзного комитета и руководителя структурного подразделения при увольнении работника ТвГУ в связи с его уходом на пенсию работодатель обязуется выплатить ему единовременное пособие, размеры которого устанавливаются в зависимости от стажа работы в университете, наличия внебюджетных средств, а именно: при стаже более 25 лет – в размере 25000 рублей, более 35 лет- в размере 30000 рублей.

3.10. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным.

3.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной работе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте).
Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключается и реализуется в порядке, установленном ТК РФ, Положением о дистанционной (удаленной) работе в ТвГУ.

3.12. Стороны совместно:

3.12.1. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации;

3.12.2. Координируют работу по эффективному использованию кадровых ресурсов, анализируют кадровый состав и потребность в кадрах в целях выполнения государственного задания, конкурентоспособности вуза;

3.12.3. Определяют формы поощрения и общественного признания достижения работников ТвГУ за выдающиеся достижения (заслуги), многолетний добросовестный труд в сфере образовательной, научной деятельности в соответствии с Положением о наградах ТвГУ, Положением об оплате труда в ТвГУ;

3.12.4. Содействуют созданию Советов молодых преподавателей, ученых в целях привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Система оплаты труда в университете, включающая в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

4.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год в соответствии с законодательством РФ, исходя из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности университета, других источников, не противоречащих законодательству.
Положение об оплате труда работников ТвГУ разрабатывается с участием профкома, утверждается ректором и регулирует вопросы оплаты труда с учетом:
 - обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
 - обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации, различий, предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - формирования размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не менее минимальной оплаты труда, установленной в РФ;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда ТвГУ;

- формирование фиксированных размеров должностных окладов (ставок заработной платы) в целях их увеличения в структуре заработной платы до уровня 70%;

- ежегодного увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- формирования фонда стимулирующих выплат по эффективному контракту в размере не менее 3% от фонда оплаты труда;

- определения размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе выплат за стаж работы в университете и имеющихся у работников государственных и ведомственных наград, а также определения размеров премий для всех категорий работников.

4.3. Разработка и утверждение показателей и критериев стимулирующих выплат осуществляются исходя из следующих принципов:

- объективности: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки его труда, измеряемого количественными и качественными показателями;

- своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
 - предсказуемости: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватности: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу, опыту и уровню квалификации работника;

- справедливости: правила определения стимулирующей выплаты должны быть понятны каждому работнику;

- прозрачности: принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы могут быть выплаты за превышение численности в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия). Максимальная численность обучающихся в учебных группах устанавливается приказом ректора ежегодно.

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа;

-при присвоении почетного звания награждения государственными ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, ставками заработной платы, установленными для работ с нормальными условиями туда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

При проведении специальной оценки условий труда работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных трудовым законодаельством.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам университета в соответствии с установленными сроками один раз в полмесяца.
В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник университета имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Факт несвоевременной выплаты зарплаты или части ее фиксируется совместным актом, подписываемым представителем профкома и работодателя.

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, доплат всех видов, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. Профком университета имеет право на получение информации о размерах фонда оплаты труда, о нормативах, примененных для начисления зарплаты и всех изменениях в оплате труда.

4.10. Оплата труда преподавателей и работников в нерабочие праздничные и выходные дни производится в двойном размере.

4.11. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно в соответствии с Положением об оплате труда работников ТвГУ.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для студентов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников университета, за ними сохраняется заработная плата.

4.13. Стороны считают необходимым:

4.13.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в вузе, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.13.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, показателям и критериям стимулирующих и компенсационных выплат.

4.13.3. Предусмотреть в Положении об оплате труда в целях поддержки молодых преподавателей (ассистентов, старших преподавателей, не имеющих ученой степени) механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых 3-х лет преподавательской работы.

4.14. Университет в целях обеспечения повышения уровня заработной платы в условиях роста потребительских цен на товары и услуги обеспечивает ежегодную индексацию должностных окладов работников с учетом фактической инфляции в предшествующем году в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Заработная плата, рассчитанная с учетом инфляции, выплачивается с первого числа первого месяца соответствующего финансового года.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В соответствии с требованиями ТК РФ ст. 133 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников ТвГУ регулируется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком отпусков, согласованными с профсоюзным комитетом.

5.2. При планировании нагрузки профессорско-преподавательского состава работодатель обязуется исходить из 6-часового рабочего дня 6-дневной рабочей недели, что соответствует 1440 часам в год на все виды работ.

 Верхним пределом учебной нагрузки первой половины дня для ППС является 900 часов в год. Максимальный и минимальный объем учебной нагрузки первой половины дня на ставку заработной платы устанавливается приказом ректора дифференцированно по должностям ППС ежегодно не позднее 15 мая.

5.3. В случае превышения учебной нагрузки на ставку заработной платы для ППС допускается работа по совместительству (в объемах не выше 0,5 ставки) или на условиях почасовой оплаты (в объеме не более 300 часов).

Учебная нагрузка, не выполненная в связи с нерабочими праздничными днями либо по иным причинам, не зависящим от преподавателя, не считается невыполнением нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

5.4. Расчет объема учебной нагрузки по образовательным программам производится управлением образовательных программ на основании утвержденных учебных планов направлений/специальностей, норм времени по видам учебной и другой деятельности ППС ТвГУ и согласовывается с руководителями образовательных программ, деканами факультетов, директорами институтов.

Расчет учебной нагрузки по кафедрам на учебный год производится на основании расчетов по образовательным программам и согласовывается с заведующими кафедрами и деканами факультетов, директорами институтов.

Распределение учебной нагрузки ППС производится заведующими кафедрами по согласованию с деканами факультетов, директорами институтов в соответствии с штатным расписанием, исходя из средней нагрузки по кафедре с учетом занимаемой должности и квалификации ППС.

Заведующий кафедрой обязан обеспечивать контроль над распределением и выполнением нагрузки по итогам семестра.

Распределение учебной нагрузки педагогических работников Академической гимназии ТвГУ производится заместителем директора, исходя из средней нагрузки и с учетом занимаемой должности и квалификации преподавателей.

5.5. Работники из числа ППС должны быть ознакомлены работодателем с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись до 15 июня текущего года.

5.6. Введение новых норм труда производится ректором по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с требованиями Министерства науки и высшего образования РФ к условиям реализации образовательных программ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

5.7. В рабочее время ППС включается учебная (преподавательская), учебно-методическая, научно-исследовательская и другие виды работ, для которых устанавливаются нормы времени в Положении о продолжительности рабочего времени и порядке определения учебной нагрузки ППС ТвГУ.

Преподаватель имеет право во второй половине дня работать в библиотеках, архивах, др. учреждениях в целях подготовки аудиторных занятий, учебно-методических и научно-исследовательских работ.

5.8. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ТвГУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые предусматривают:

- право педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час аудиторной учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени;

- свободный день для прохождения работниками диспансеризации и вакцинирования.

5.9. По соглашению между ректором университета и работником (в том числе при заключении трудового договора) работнику может устанавливаться гибкий график работы.

 Ректор имеет право устанавливать гибкий график работы, не связанный с учебным процессом, женщинам, имеющим одного ребенка дошкольного возраста или двух и более детей до 14 лет.

5.10. Привлечение ректором работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Без согласия работников допускается их привлечение к работе в случаях, определенных ст.113 ТК РФ (для выполнения работ, необходимость которых обусловлена чрезвычайными обстоятельствами и т.д.).

5.11. В каждом календарном году работник имеет право на отпуск продолжительностью в соответствии с ТК РФ (ст.114) с сохранением должности и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором и согласованным с профкомом и обязательным для всех работников.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска, если он был предупрежден о времени отпуска позднее, чем за две недели до его начала, а также если оплата отпуска не была произведена своевременно.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае обращения работника с заявлением на предоставление отпуска в срок менее 3-х дней до начала отпуска оплата отпуска производится не позднее даты начала отпуска. Расчет средней заработной платы работника для оплаты отпуска производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положения работника.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.14. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней. Перечень работ и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам специальной оценки условий труда и утверждается ректором по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.15. Работники университета, привлекаемые при необходимости по распоряжению ректора к выполнению своих трудовых функций за пределами установленного для них продолжительности рабочего времени, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее 3-х календарных дней.

Дополнительный отпуск предоставляется приказом ректора в соответствии с законодательством РФ.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику университета по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отпуск предоставляется приказом ректора на основании письменного заявления работника и ходатайства руководителя структурного подразделения.

 Работники университета имеют право на получение кратковременного отпуска в связи с регистрацией брака сотрудника или его детей, с рождением ребенка, смертью близких родственников сроком до 5 дней, из которых 3 дня оплачиваются университетом.

5.17. Работающим пенсионерам (не педагогическим работникам) может предоставляться в летнее время отпуск (без сохранения заработной платы) сроком до 2 месяцев, учебно-вспомогательному персоналу - сроком до 1 месяца на основании их письменных заявлений и согласия руководителя структурного подразделения.

5.18. Педагогические работники (деканы факультетов, директора институтов, заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты) имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (либо полностью, либо по частям) через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы.

5.19. 1 сентября считается нерабочим оплачиваемым днем для работников университета, дети которых поступают в 1 класс.

**6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников ТвГУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Ректор в целях создания безопасных 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 обязан:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с действующим законодательством, нормативными и правовыми актами по охране труда.

Обеспечивать соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по обучению работников безопасным приемам работ (обучение по охране труда и оказанию первой медицинской помощи, специальное обучение по видам работ и т.д.), проведению специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, проведению обязательных медицинских осмотров, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, а также смывающими и обезвреживающими средствами в размере не менее 2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов университета.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к Коллективному договору.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.3. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда, в том числе систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.4. Проводить 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 руководителей и специалистов университета не реже 1 раза в 3 года.

Проводить проверку знания требований охраны труда работников рабочих профессий, а также работников с вредными условиями труда не реже 1 раза в год.

6.1.5. Обеспечивать разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

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

6.1.7. Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством о техническом регулировании порядке, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.8. Предоставлять работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за выполнение работ с вредными условиями труда, выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном средней стоимости молока за 0,5 литра с дальнейшей индексацией компенсационной выплаты пропорционально росту цен на молоко.

6.1.9. Обеспечивать организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (отдельных категорий работников), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.10. Не допускать 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.

6.2. Стороны совместно:

6.2.1. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченным профкома по охране труда контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предусматривая предоставление ему надбавки к заработной плате в размере не менее 20% от должностного оклада.

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

Проводят расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), осуществляют ежегодный анализ причин производственного травматизма.

Обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.3. Обеспечивают установленный санитарными нормами тепловой режим.

При понижении температуры в помещениях ниже 19 градусов Цельсия рабочий день сокращается на 1 час, ниже 18 градусов – на 2 часа, ниже 16 градусов – на 4 часас сохранением заработной платы.

При повышении температуры в учебных и производственных помещениях выше 28,5 градусов Цельсия рабочий день сокращается на 1 час, выше 29 градусов – на 2 часа, выше 30,5 градусов – на 4 часас сохранением заработной платы.

6.2.4. Обеспечивают университетские подразделения аптечками, укомплектованными средствами первой помощи.

6.2.5 Обеспечивают выплату единовременной материальной помощи (помимо предусмотренной федеральным законодательством) работнику в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием вследствие нарушения норм охраны труда.

6.3. Профком:

6.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, представляет интересы членов профсоюза в органах государственной власти, суде.

6.3.2. Участвует в проведении проверок состояния охраны труда, выполнении мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда.

6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должность) и среднего заработка на время приостановки работы вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.3.4. Избирает уполномоченного по охране труда от профкома ТвГУ, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, взаимодействует с органами, осуществляющими контроль по вопросам охраны труда в сфере образования.

6.3.5. Принимает участие в работе университетских комиссий по проверке готовности вуза к началу учебного года, организации оздоровления, лечения работников.

6.3.6. Регулярно рассматривает состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма.

6.4. Немедленное прекращение работ в университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб МЧС, Администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба:

- угрозе совершения террористического акта;

- стихийных бедствиях;

- авариях, связанных с затоплением помещений;

- авариях, связанных с загазованностью помещений;

- при пожарах;

- при отсутствии освещения в темное время суток;

- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Решение о направлении средств субсидии, а также от приносящей доход деятельности на меры социальной поддержки принимается университетом самостоятельно, с учетом государственных гарантий работникам, предоставляемым в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2. Положение о социальной поддержке, являющееся частью Коллективного договора, разрабатывается совместно сторонами и устанавливает гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- в связи со сложными жизненными ситуациями, тяжелым материальным положением;

- в связи с рождением детей;

- частичным возмещением стоимости дорогостоящего лечения, операций;

- частичным возмещением затрат на оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях и санаторных учреждениях;

- в связи со смертью членов семьи работников;

- в связи с компенсацией затрат на обязательные периодические медицинские осмотры;

- снижения стоимости платных образовательных услуг обучающимся работникам университета, детям работников университета;

- предоставления единовременной материальной помощи работнику в случае травмы или профессионального заболевания, связанных с нарушением норм охраны труда в университете;

- материального поощрения к юбилейным датам, оплаты новогодних подарков для несовершеннолетних детей работников университета.

Для реализации мер социальной поддержки предусматривается выделение не менее 1,5% средств от приносящей доход деятельности. Размеры и порядок назначения материальной помощи конкретизируется в Положении о социальной поддержке.

7.3. В целях поддержки молодых специалистов (работников университета до 39 лет) считать приоритетным:

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- установление надбавок молодым специалистам, впервые приступающих к работе по полученной специальности;

- содействие улучшению их жилищных условий.

7.4. Для реализации системы социальной поддержки работников университета по направлениям, определенным настоящим Коллективным договором, Положением о социальной поддержке, создается комиссия по социальной защите преподавателей и сотрудников.

Комиссия формируется из представителей профсоюзного комитета и работодателя и утверждается приказом ректора.

Решения комиссии, утвержденные ректором, являются основанием для назначения материальной помощи работникам университета по направлениям социальный поддержки.

7.5. Ректор обеспечивает:

7.5.1. Право работников университета на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами.

7.5.2. Своевременное и полное перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.5.3. Право работников на дополнительные по отношению к ТК РФ гарантии:

- на стимулирующие выплаты за стаж работы в университете;

- на получение единовременной выплаты при выходе на пенсию и завершение трудовой деятельности в университете;

- на дополнительные оплачиваемые отпуска за выполнение трудовых функций за пределами рабочего времени;

- на гибкий график работников;

- на выходной оплачиваемый день 1 сентября для работников, чьи дети идут в первый класс;

- на дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам (до 5 дней, из которых 3 дня оплачиваются работодателем);

- на сохранение заработной платы ППС в период отмены учебных занятий по санитарным, климатическим и другим основаниям;

- на сохраненный рабочий день с сохранением заработной платы при нарушении теплового режима в помещениях;

- на отказ работника от работы в случае нарушения требований охраны труда;

- на гарантии при сокращении численности или штата работников;

- на стимулирующие выплаты молодым работникам (до 39 лет) и др., установленные настоящим Коллективным договором.

7.5.4. Организацию, проведение и финансирование оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для сотрудников университета и их семей, выделяя на эти цели 0,5% средств, полученных от приносящей доход деятельности, перечисляя при этом часть денежных средств на счет профсоюзной организации для ведения культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.6. Стороны совместно:

7.6.1. Осуществляют организацию, проведение и финансирование оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников университета и их семей.

7.6.2. Обеспечивают контроль за содержанием жилого фонда общежитий, соблюдений правил и норм проживания в них; содействуют улучшению жилищных условий работников. Для решения вопросов улучшения жилищных условий работников университета создается двухсторонняя жилищная комиссия, утверждаемая приказом ректора и действующая в соответствии с Положением о жилищной комиссии.

7.6.3.Осуществляют меры по качественной организации общественного питания работников.

**8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются трудовым законодательством, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

8.2. Ректор обязуется:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации работников ТвГУ, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

8.2.2. Включать профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся трудовых, социальных и профессиональных интересов работников.

8.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимое для работы оборудованное помещение, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет, транспорт, издание информационных материалов по заявкам, другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию по вопросам условий и охраны труда, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников в общежитии.

8.2.5. Обеспечивать перечисление бухгалтерией университета при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет профкома членские взносы в размере, установленном Уставом Профсоюза работников высшего образования и науки – 1% от ежемесячной заработной платы.

По письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, перечислять денежные средства на расчетный счет профкома в размере 1% от ежемесячной заработной платы.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профкома - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в вузе совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

8.3.4. Члены профсоюзного комитета, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, имеют право на включение в нагрузку 2-ой половины дня до 50 часов в год.

8.3.5. Члены профсоюза, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст.39 ТК РФ).

8.3.6. Председатели профсоюзных организаций факультетов, институтов вводятся в состав ученых советов факультетов, институтов, председатель профсоюзной организации работников ТвГУ – в состав ученого совета ТвГУ в соответствии с порядком, определенным Уставом ТвГУ.

8.4. Члены профкома включаются в состав университетских комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, трудовым спорам.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов, имеют дополнительные гарантии в соответствии со ст. 374, 375, 376 ТК РФ.

8.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, институтов, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и институтов.

8.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи членам профсоюза, утвержденным профкомом, в том числе предоставлять:

- 20% компенсацию санаторно-курортных путевок в санатории тверской области;

- 50% компенсации стоимости спортивных абонементов;

- 50% компенсации стоимости театральных абонементов;

- 100% компенсации праздничных новогодних представлений для детей работников членов профсоюза и др.

8.8. Профком имеет право выдвигать кандидатуры членов профсоюза работников университета на присвоение почетных званий, награждение ведомственными и государственными наградами.

**9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, их представителями, а также органами, зарегистрировавшими его:

- Министерством науки и высшего образования РФ;

- Центральным Советом Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- Главным управлением по труду и занятости Тверской области.

9.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании ученого совета ТвГУ и профсоюзного комитета ТвГУ и доводится до сведения всех структур университета.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.