

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ОГУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Решение о заключении принято 27.04.2016 г.
на конференции работников и обучающихся ОГУ

От работодателя –
ректор ОГУ



Ж.А. Ермакова

От работников –
председатель первичной
профсоюзной организации
работников ОГУ



Т.Д. Юдина

Центральный Совет
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован № 02-985/29-55-985 КД
от 24 мая 20 16 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 938-68-15 E-mail: eduprof@spectnet.ru

1 Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее – коллективный договор) является локальным нормативным актом, заключенным между работниками университета и работодателем в лице их представителей и регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Оренбургский государственный университет».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет» (далее – университет, ОГУ, работодатель) в лице ректора Ермаковой Жанны Анатольевны, действующего на основании Устава ОГУ,

работники университета в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ОГУ Юдиной Татьяны Дмитриевны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации работников ОГУ (далее – профсоюз).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений по вопросам оплаты труда работников университета, а также предоставления работникам университета гарантий, льгот и компенсаций, в том числе дополнительных, по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников университета.

В обособленных структурных подразделениях университета между работниками и работодателем в лице руководителей обособленных структурных подразделений университета могут заключаться коллективные договоры, распространяющие свое действие на работников соответствующего обособленного структурного подразделения университета.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.6. Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, касающихся вопросов оплаты труда работников, соблюдения норм охраны труда, режима труда и отдыха, социальной сферы.

2 Права и обязанности Сторон

2.1 Основные права и обязанности работников:

2.1.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2 Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего распорядка университета;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.1.3 Помимо обязанностей, установленных ТК РФ, работники обязаны:

- содействовать установлению благоприятного морально-психологического климата в структурных подразделениях университета и в университете в целом, поддерживать положительную деловую репутацию университета;
- совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке;
- педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного процесса, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- научные работники обязаны выполнять научно-исследовательскую работу на высоком профессиональном уровне, активно вовлекать в эту работу обучающихся.

2.2 Основные права и обязанности работодателя:

2.2.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты интересов университета и вступать в них.

2.2.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3 Права и обязанности профсоюза:

2.3.1 Профсоюз обязуется:

- представлять интересы работников университета при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;

- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов университета;
- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем;
- содействовать эффективной работе университета присущими профсоюзу методами и средствами.

2.3.2 Профсоюз имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исполнением им условий коллективного договора, соглашений;
- принимать участие в планировании и проведении совместных в работодателем программ и отдельных мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха работников университета и членов их семей.

3 Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение

3.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками университета, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.2 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

3.3 В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.5 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6 При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюза (далее – профком) не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что применительно к университету высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение тридцати календарных дней; 60 и более работников в течение 60 дней; 100 и более работников в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы от 22.12.2014 г.).

3.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- родители, имеющие трех и более детей.

3.8 Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 ТК РФ.

3.9 Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется время в течение рабочего дня (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.10 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.11 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением образования, а также допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

3.12 Работники университета могут работать по совместительству в установленном законодательством Российской Федерации порядке в свободное от основной работы время.

4 Рабочее время

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в университете не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Устанавливаемые локальными нормативными актами университета средние объемы учебной нагрузки, выполняемой на одну ставку, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава не должны превышать 900 часов в учебном году.

Время начала и окончания работы работника университета устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

4.2 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3 На отдельных видах работ в университете, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.4 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5 В университете по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

4.7 При составлении расписания учебных занятий не допускается без согласия педагогического работника:

- планирование последней пары по заочной и очно-заочной формам обучения и первой пары по дневной форме обучения (8-00 час.) на следующий рабочий день;

- планирование менее двух пар в день при нагрузке педагогического работника на 1 ставку и более;
- планирование более 4 пар в день при нагрузке педагогического работника на 1 ставку;
- разрыв между парами более 1 пары в день.

4.8 При составлении расписания учебных занятий принимается во внимание:

- отдаленность учебных корпусов – занятия по возможности планируются по принципу закрепленности за одним корпусом в день;
- возможность перемещения педагогического работника между учебными корпусами университета в перерыве между занятиями с учетом этажности корпуса и наличия вахты, где выдаются ключи от учебных аудиторий.

5 Время отдыха

5.1 Всем работникам университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.2 В течение рабочего дня работникам университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

5.3 Работникам университета предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска.

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 15 декабря текущего года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен отделом кадров под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.4 Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, вне зависимости от должности и стажа работы устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Для иных работников университета устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

5.5 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до пяти календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до пяти календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;

- с уходом за больными членами семьи на время болезни – в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
- с избранием в профком – до пяти календарных дней;
- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

5.7 Педагогические работники по представлению кафедры имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в университете. Отпуск предоставляется по решению ученого совета университета в зависимости от финансовых возможностей университета с частичной оплатой или без нее, как правило, для завершения работы над учебником или учебным пособием.

5.8 Работодатель вправе предоставить работающим в университете женщинам по их заявлению дополнительный день отдыха один раз в месяц без сохранения заработной платы, если это не приводит к нарушению учебно-производственного процесса. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.9 Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.10 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.11 Работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – до 14 календарных дней в год.

5.12 Стороны договорились предоставлять при наличии средств дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, проработавшим в университете более 25 лет, имеющим звание «Ветеран ОГУ», – три календарных дня, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.13 Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, задействованным в приемной комиссии, вне времени работы приемной комиссии.

5.14 На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

6 Оплата труда, компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки

6.1 Работники университета имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, определенной в трудовом договоре, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.2 Система оплаты труда работников университета устанавливается Положением об оплате труда работников университета, принимаемым с учетом мнения профсоюза и утверждаемым решением ученого совета университета (далее – Положение), иными локальными нормативными актами университета, разработанными в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- установленного законодательством Российской Федерации перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- установленного законодательством Российской Федерации перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н;
- профессиональных стандартов, утвержденных нормативными актами соответствующих федеральных органов исполнительной власти;
- мнения профсоюза.

6.3 Стороны договорились, что в целях совершенствования системы оплаты труда в университете, а также внедрения эффективного контракта с работниками необходимы разработка и введение в действие локальных нормативных актов, внесение изменений в Положение для приведения системы оплаты труда в соответствие с целями и этапами реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р (далее – дорожная карта), отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы от 22.12.2014 г., государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295, и иными нормативными актами в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

6.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Заработная плата (оплата труда) работников состоит из трех частей:

- базовой части, предусматривающей должностной оклад (ставку), размер которого устанавливается ректором в порядке, предусмотренном Положением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы;

- компенсационной части, включающей компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

- стимулирующей части, включающей предусмотренные Положением виды стимулирующих выплат для каждой профессионально-квалификационной группы работников, размеры и условия назначения которых, определяются указанным Положением и иными локальными нормативными актами университета в соответствии с настоящим коллективным договором и в зависимости от выполнения работниками порученной им работы (трудовых обязанностей) с требуемым качеством.

6.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.6 Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (ставки) по занимаемой работником должности или по профессии рабочего с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы, величина компенсационной части заработной платы, ее стимулирующей части (применительно к стимулирующим выплатам регулярного характера) подлежат обязательному включению в трудовой договор.

6.7 В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;

- районный коэффициент к заработной плате в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.8 Доплаты к окладам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) на срок до утверждения результатов очередной специальной оценки условий труда приказом ректора по личному составу и в обязательном порядке отражается в трудовом договоре с работником.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных

результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

6.9 Работодатель при наличии финансовых средств может выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с выданным медицинским заключением в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

6.10 Работа в сверхурочное и ночное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации.

6.11 При наличии финансовых средств, в зависимости от достигнутых результатов труда в университете могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты к должностным окладам:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за качество выполняемой работы в соответствии с должностной инструкцией;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, значимых работ для реализации целей уставной деятельности университета;
- за увеличение объема работ в связи с совмещением профессий и возложением дополнительных обязанностей;
- за срочность и(или) особую важность и ответственность выполняемой работы;
- за особый режим работы, связанный с охраной объектов и обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;
- за увеличение объема работ в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- по результатам окончания учебного года с учетом вклада и продолжительности работы в учебном году;
- по результатам окончания календарного года с учетом непрерывного стажа работы в университете;
- штатным работникам по основной должности за присвоение почетного звания общегосударственного уровня или награждение работника университета почетными знаками: «Почетный...», «Заслуженный ...», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере до 20 % в зависимости от степени смежности отрасли награды и уставной деятельности университета;
- за особые заслуги работника перед университетом;
- за высокий профессионализм и мастерство;
- за классность;
- за повышение качества образования;
- за применение в работе иностранных языков для выполнения поручений, связанных с реализацией целей университета;
- за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны;
- за стаж непрерывной работы в университете:
 - от 10 до 15 лет – в размере до 5 % должностного оклада,
 - от 15 до 20 лет – в размере до 10 % должностного оклада,
 - свыше 20 лет – в размере до 15 % должностного оклада.

6.12 Выплата премий и вознаграждений работникам университета производится в соответствии с локальными нормативными актами, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

6.13 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания.

Срок выплаты заработной платы зависит от финансирования университета и устанавливается Правилами внутреннего распорядка. Срок предоставления документов-оснований для начисления заработной платы устанавливается не позднее 5 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за первую половину месяца и не позднее 7 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

6.14 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных ст. 142 ТК РФ.

6.15 Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.16 В случае приостановления деятельности университета работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

6.17 Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности университета либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должна быть согласована с работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

6.18 Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне начисленных и выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.19 Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для университета, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

Университет обязуется заключать соглашения о сотрудничестве с учетом интересов работников и в целях улучшения качества предоставления услуг работникам университета организациями-контрагентами. О наличии и условиях соглашений о сотрудничестве работодатель уведомляет работника в момент подачи письменного заявления в отдел учета заработной платы управления бухгалтерского учета и отчетности. Если перечисление удержанных сумм осуществляется в организации, с которыми у работодателя имеется соглашение о сотрудничестве, то оно осуществляется на условиях достигнутых договоренностей.

В иных случаях, в частности перечисление части заработной платы в сторонние организации по выбору работника, осуществляется с возмещением произведенных затрат работодателя, но не менее 1/50 части МРОТ за одно платежное поручение. Безвозмездно перечисляются профсоюзные взносы, добровольные взносы на финансирование пенсии в государственный и негосударственные пенсионные фонды, благотворительная помощь пострадавшим от стихийных бедствий либо чрезвычайных ситуаций.

6.20 Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, ему начисленных, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате предоставляются в письменной форме работнику в любой удобной для него форме по его выбору не реже 1 раза в месяц не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы. Работодатель обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время отдела учета заработной платы управления бухгалтерского учета и отчетности.

6.21 Лицам, удостоенным звания «Ветеран ОГУ», на торжественном заседании ученого совета университета вручается удостоверение, нагрудный знак «Ветеран ОГУ» и денежная премия в размере должностного оклада. Материалы, связанные с присвоением звания, публикуются в газете «Оренбургский университет».

7 Обеспечение безопасных условий и охрана труда

7.1 Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза.

7.2 Работодатель обязуется:

- обеспечить получение работником дополнительного профессионального образования за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;
- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во вне рабочее время;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;
- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- обеспечивать тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:
- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя;
- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»);
- выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашениями по охране труда, ежегодно заключаемыми между сторонами (соглашение по охране труда на 2016 г. приведено в приложении № 2). Размеры средств, планируемых к расходованию в очередном году на мероприятия по обеспечению охраны труда, ежегодно устанавливается в планах финансово-хозяйственной деятельности университета.

7.3 Работник в соответствии со ст. 219 ТК РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на

рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4 Работник в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.5 Профсоюз обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей;
- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в университете;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда.
- оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;
- выносить на рассмотрение работодателя предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

7.6 Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в университете, требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

7.7 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (п. 4 ч.1 ст. 219 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении указанных условий отказ от работы не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

На время приостановления работы по указанной причине за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

7.8 За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.9 В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюза. 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 разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

8 Социальное и медицинское обслуживание работников

Работодатель и профсоюз рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников университета.

Стороны договорились:

8.1 Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

8.2 Работодатель вправе:

- в интересах работников приобретать либо получать в установленном порядке путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников университета и их детей, финансируемые из средств фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации. Перечень работников, имеющих право на получение государственной социальной помощи в виде соответствующей социальной услуги, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата осуществляется из расчета стоимости пребывания в санаторно-курортном учреждении одного человека в сутки и продолжительности пребывания, устанавливаемых федеральными законами о бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год, а также исходя из предусмотренных региональным отделением фонда ассигнований страхователю на эти цели. При выделении работнику путевки на лечение работодатель предоставляет ему отпуск на срок действия путевки в счет очередного отпуска, при условии отсутствия негативного влияния на ход деятельности университета;

- предоставлять соответствующие ходатайства работникам университета, имеющим детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах и яслях.

8.3 Профсоюз в рамках организации оздоровления может предоставить работнику – члену профсоюза:

- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение в любом медицинском учреждении Российской Федерации не чаще чем 1 раз в 3 года;

- содействие в приобретении путевки для санаторно-курортного лечения работников и членов их семей через систему «Профкурорт»;

- содействие в получении государственной услуги по санаторно-оздоровительному отдыху детей.

8.4 Для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни:

- работодатель и профсоюз ежегодно в январе проводят университетскую спартакиаду «Бодрость и здоровье» среди работников университета;

- работодатель выделяет время и помещения на базе спортивных сооружений для тренировочных занятий сборным командам структурных подразделений университета;

- работодатель выделяет время и помещения для занятий организованных групп здоровья работников университета.

8.5 Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при наступлении чрезвычайных ситуаций – на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;

- при увольнении по достижении пенсионного возраста;

- в связи со сложным материальным положением (по согласованию с профсоюзом) при непрерывном стаже работы в университете не менее 3-х лет;

- в случае смерти работника – частичная компенсация стоимости ритуальных услуг;

- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей);

- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет, для мужчин – 55, 60, 65, 70, 75, 80 и далее каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в университете не менее 5 лет;
- в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей.

8.6 Работодатель вправе при наличии средств:

- оказывать материальную поддержку работникам, защищающим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;
- оказывать материальную поддержку малообеспеченным и неработающим пенсионерам университета с учетом их стажа работы в университете, не более 1 раза в год.

8.7 Профсоюз принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях и отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах ОГУ и др.) с целью оказания им помощи;
- вести учет данных о работниках и их детях (сбор заявлений и медицинских справок), нуждающихся в санаторно-курортном лечении и других видах оздоровления;
- приобретать новогодние подарки для детей (в возрасте до 16 лет) работников – членов профсоюза.

8.8 Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства:

- по обеспечению организации питания во всех учебных корпусах университета, организации контроля ассортимента, качества продукции и культуры обслуживания;
- по социальной поддержке ветеранов: организация мероприятий, приуроченных к календарным праздникам (25 января – День основания университета – чествование ветеранов ОГУ; 23 февраля – чествование ветеранов Вооруженных Сил; 8 Марта – чествование ветеранов – женщин; 9 мая – чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла; 1 октября – День пожилого человека – чествование работников всех структурных подразделений и находящихся на заслуженном отдыхе ветеранов университета старше 65 лет).

8.9 Работодатель принимает на себя обязательства в рамках организации медицинского обслуживания работников:

- не менее 1 раза в год в каникулярное время проводить бесплатный консультационный прием работников врачами-специалистами студенческой поликлиники университета;
- выделять средства на укрепление материально-технической базы студенческой поликлиники университета;
- содействовать развитию программ оказания медицинских услуг для работников на базе студенческой поликлиники (медицинское консультирование, дневной стационар и т.п.).

8.10 Профсоюз обязуется выплачивать из средств своего бюджета работникам - членам профсоюза не чаще 1 раза в год:

- материальную помощь в связи с защитой диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;
- материальную помощь в связи с бракосочетанием работника;
- материальную помощь в связи с рождением детей;
- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;

- материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением.

9 Иные вопросы быта, культуры и спорта

9.1 Работодатель обязуется при наличии средств:

- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории университета;
- оказывать организационную и материальную помощь коллективам работников университета в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

9.2 Работодатель может предоставлять штатным работникам университета льготные абонементы на посещение бассейна в УСК «Пингвин».

10 Гарантии прав и обеспечение деятельности профсоюза

10.1 Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюза. Стороны договорились о том, что:

10.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

10.1.2 Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.1.3 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся членами профсоюза, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4 Члены профкома включаются в состав комиссий университета по аттестации работников, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

10.1.5 Работодатель признает, что работа профкома является значимой для университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Председателю профсоюза предоставляется возможность работать в университете, в том числе в случае занятия должности председателя на освобожденной основе, по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности.

10.1.6 Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав профсоюзной организации в ее деятельности. Любые должностные лица университета за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.1.7 Профсоюз обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии университета.

10.2 Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профкому два отдельных оборудованных, отапливаемых, электрифицированных помещения, осуществляет их

содержание, обслуживание и ремонт, а также оргтехнику, средства связи, обеспечивает доступ в Интернет (ст. 377 ТК РФ).

10.3 Работодатель обеспечивает нормальные условия для работы профбюро в структурных подразделениях университета.

10.4 Работодатель при необходимости выделяет транспортные средства для обеспечения деятельности профкома.

10.5 Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту интересов в том числе путем:

- предоставления бесплатных консультаций;
- представления интересов членов профсоюза в суде и других органах в случае возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров.

10.6 Профсоюз использует средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи;
- для приобретения льготных путевок на оздоровление для работников и их детей;
- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов работников университета;
- для организации работы профкома и профбюро.

10.7 Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюза членских взносов не позднее 5 дней после выплаты заработной платы.

10.8 Работнику, освобожденному от работы в университете в связи с избранием его на выборную должность в профком (далее – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом структурном подразделении. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз работников народного образования и науки сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года.

10.9 Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники университета в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.10 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.11 Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профкома.

11 Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания.

11.2 Стороны имеют право продлевать срок действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации, а также в случаях существенного изменения условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

11.4 Предложения по внесению в коллективный договор изменений в течение срока его действия вносятся в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, сформированную на основании приказа ректора университета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Положения коллективного договора могут быть изменены по соглашению сторон, достигнутому в ходе переговоров.

Изменения в коллективный договор, подписанные сторонами и утвержденные в установленном порядке, являются его неотъемлемой частью.

11.5 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте университета.

11.6 Контроль за исполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. По истечении срока действия коллективного договора представители сторон отчитываются о его исполнении перед конференцией работников и обучающихся университета.

11.7 В период действия настоящего коллективного договора при условии исполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.8 Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию, которая не влияет на момент вступления в силу коллективного договора, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

11.9 Подписанный сторонами и прошедший уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду коллективный договор в течение одного месяца после уведомительной регистрации направляется в Министерство образования и науки Российской Федерации и Профсоюз работников народного образования и науки в порядке, установленном Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы от 22.12.2014 г.

11.10 Если условия хозяйственной деятельности университета ухудшаются или университету грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения университета, о чем составляется соответствующий документ.

11.11 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, изменения типа государственного учреждения, к которому относится университет, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.12 При ликвидации университета в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.