


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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Решение о заключении принято 22 марта 2022 г.
на конференции работников и обучающихся ОГУ

От работодателя –
и.о. ректора ОГУ



 С.А. Мирошников

От работников –
председатель первичной
профсоюзной организации
работников ОГУ



 Т.Д. Юдина

г. Оренбург
2022 г.



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 исполняющего обязанности ректора Мирошников Сергея Александровича, 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 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников ОГУ как единственный выборный орган, уполномоченный работниками ОГУ представлять их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021, уставом университета.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников университета, за исключением работников обособленных структурных подразделений университета – филиалов, колледжей ОГУ, студенческой поликлиники ОГУ, в которых между работниками и работодателем в лице руководителей обособленных структурных подразделений университета заключены коллективные договоры.

1.5 Коллективные договоры, заключенные между работниками и работодателем в лице руководителей обособленных структурных подразделений университета – филиалов, колледжей ОГУ, студенческой поликлиники ОГУ, распространяют свое действие на работников соответствующего обособленного структурного подразделения университета.

1.6 Настоящий коллективный договор разработан и заключен 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.

1.7 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 Кодекс этики и служебного поведения работников ОГУ;
- 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);

- извещать непосредственного руководителя о невозможности присутствовать на работе по причине временной нетрудоспособности не позднее даты освобождения от работы медицинской организацией;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

- соблюдать пропускной и внутриобъектовый режимы в университете, не допускать несанкционированный доступ в помещения университета и к имуществу университета;

- незамедлительно уведомлять работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;

- сообщать обо всех изменениях своих персональных данных в отдел кадров для внесения этих изменений в личное дело работника;

- 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;

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 распорядка университета;

- 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 профсоюза, 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 Работодатель, профсоюз, работники университета обязуются всецело способствовать решению общих задач университета, повышению эффективности трудовой деятельности, созданию условий, благоприятных для повышения качества жизни и труда работников университета.

3 Заключение, изменение и прекращение трудового договора

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, в том числе со следующими категориями работников университета:

- проректорами, руководителями филиалов университета – на срок полномочий ректора университета;
- педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу – на срок до 5 лет;
- научными работниками – на срок до 5 лет;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству, – на срок до 5 лет;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту – на срок до 5 лет;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения, – на срок не позднее окончания получения этими лицами образования по очной форме обучения.

3.2 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником университета трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора).

3.3 Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научного работника, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 При приеме на работу (до подписания трудового договора) отдел кадров университета осуществляет ознакомление работника под подпись с уставом ОГУ, коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка ОГУ, Антикоррупционной политикой ОГУ, Кодексом этики и служебного поведения работников ОГУ, иными локальными нормативными актами ОГУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.8 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.9 По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.10 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.11 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору с работником об установлении условия о выполнении им трудовой функции дистанционно временно осуществляется отделом кадров на основании поступившего от работника заявления, завизированного ректором (проректором) и непосредственным руководителем работника и оформляется приказом по личному составу работников.

3.12 В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

3.13 Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.14 При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон работнику может устанавливаться и выплачиваться дополнительная компенсация в размере, определенном по соглашению между работником и работодателем в лице ректора.

3.15 В случае планируемого увольнения работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, работодатель до издания приказа о внесении изменений в штатное расписание университета передает его проект на рассмотрение комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе для его рассмотрения в пределах полномочий комиссии, установленных положением, утвержденным приказом ректора.

3.16 При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюза (далее – профком) и представить профкому проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, 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 работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией университета либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней, если общая численность занятых в Оренбургской области составляет менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

3.17 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.

3.18 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 (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5 – 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

3.19 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на основании их заявления предоставляется время в течение рабочего дня для поиска новой работы с сохранением среднего заработка (не более 4 часов в неделю). Предоставление работникам времени для поиска новой работы с сохранением среднего заработка оформляется приказом по личному составу работников.

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 верхние пределы учебной нагрузки, выполняемой на одну ставку, дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава при реализации образовательных программ высшего образования 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 очной форме обучения (8:00) 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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней могут предоставляться также работникам университета, замещающим должности проректоров, руководителей структурных подразделений и их заместителей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Для иных работников университета, в том числе относящихся к категории научных работников, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.5 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам университета:

- в случаях, предусмотренных ТК РФ и иных федеральных законах;
- проработавшим в университете более 25 лет и имеющим звание «Ветеран ОГУ», в количестве трех календарных дней (при наличии у работодателя средств).

5.6 Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, 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 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 учебного и рабочего процесса. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.8 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.

5.9 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.

5.10 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.

5.11 Педагогические работники университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическим работникам, для которых педагогическая работа в университете является основной. Педагогическим работникам, работающим в университете по совместительству, указанный отпуск не предоставляется.

Предоставление длительного отпуска сроком до одного года оформляется приказом по личному составу на основании поступившего от педагогического работника заявления, в котором указываются продолжительность, дата начала и дата окончания отпуска. Заявление подается не позднее чем за три месяца до предполагаемой даты начала отпуска.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работнику без сохранения заработной платы и не продлевается на период временной нетрудоспособности работника, возникшей в период указанного отпуска. Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части не осуществляется.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, сохраняется место работы (должность).

5.12 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 по оплате труда работников университета, Положением об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, принимаемыми с учетом мнения профсоюза и утверждаемыми решением [ученого совета](#) университета, 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;
- профессиональных стандартов;
- 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;
- мнения профсоюза.

6.3 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 и рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

- базовой части, предусматривающей должностной оклад (ставку), размер которого устанавливается в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда работников университета, 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 по оплате труда работников университета и Положением об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу виды стимулирующих выплат для каждой профессионально-квалификационной группы работников, размеры и условия назначения которых определяются указанными Положениями 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.

6.4 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.

6.5 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.

6.6 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.

6.7 Доплаты к окладам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда 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.

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

6.9 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 сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере до 20 % в зависимости от степени смежности отрасли награды и уставной деятельности университета (при наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований);
- за особые заслуги работника перед университетом;
- за высокий профессионализм и мастерство;
- 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.

Под стажем непрерывной работы в университете понимается период, когда университет для работника являлся основным местом работы (в том числе работа в обособленных структурных подразделениях ОГУ), а перерыв в работе в университете по основному месту работы не превышал тридцати дней.

Надбавка за стаж непрерывной работы в университете не устанавливается работающим в университете по совместительству. Период работы в университете в качестве внешнего совместителя в расчет непрерывного стажа работы в университете не включается, а также прерывает его в случае временного перехода работника на внешнее совместительство в связи с переходом на основное место работы в другую организацию.

6.10 Работодатель при наличии средств осуществляет выплату премий 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 его непрерывном стаже работы в университете не менее 5 лет.

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

Срок выплаты заработной платы устанавливается [Правилами внутреннего распорядка ОГУ](#).

6.12 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.

6.13 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.

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

6.15 Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Изменение даты начала, окончания и продолжительности отпуска (части отпуска), предусмотренных утвержденным графиком отпусков, может осуществляться по заявлению

работника, согласованному с его непосредственным руководителем, которое передается работодателю не позднее чем за две недели до начала отпуска.

6.16 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 на иные цели;
- 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).

6.17 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 расчетов по оплате труда и иным выплатам работникам 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 в размере 1/50 части МРОТ за одно платежное поручение. Безвозмездно перечисляются профсоюзные взносы, добровольные взносы на софинансирование пенсии в государственный и негосударственные пенсионные фонды, благотворительная помощь пострадавшим от стихийных бедствий либо чрезвычайных ситуаций.

6.18 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 расчетов по оплате труда и иным выплатам работникам управления бухгалтерского учета и отчетности.

6.19 Лицам, удостоенным звания «Ветеран ОГУ», на торжественном заседании ученого совета университета вручается удостоверение, нагрудный знак «Ветеран ОГУ» и денежная премия в размере должностного оклада.

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;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 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 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;
- 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 их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 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;

- предусматривать меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий профессиональных рисков;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма, в том числе микротравм 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-эпидемиологическими правилами и нормами, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений временно перемещать в помещение с допустимыми условиями температурного режима без изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ) с целью полного предотвращения неблагоприятного воздействия на самочувствие, функциональное состояние, работоспособность и здоровье работника;

- 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;

• выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней. Размеры средств, планируемых к расходованию в очередном году на мероприятия по обеспечению охраны труда, ежегодно устанавливаются 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 на основании личного заявления работника и представленных им подтверждающих возникшее обстоятельство документов оказывает по согласованию с профсоюзом 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 при непрерывном стаже работы в университете не менее трех лет;
- в случае смерти работника – частичная компенсация стоимости ритуальных услуг;
- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей);
- при рождении детей (в случае рождения детей в семьях, где мать и отец являются работниками университета, материальная помощь оказывается одному из работников);
- в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей, в том числе на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов.

8.6 Работодатель вправе при наличии средств, по личному заявлению работника (бывшего работника), а также при предоставлении подтверждающих возникшее обстоятельство документов по согласованию с профсоюзом:

- оказывать материальную поддержку работникам, защищающим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;
- оказывать материальную поддержку малообеспеченным и неработающим пенсионерам – бывшим работникам университета, имеющим не менее 5 лет стажа работы в университете, не более 1 раза в год;
- оказывать материальную помощь ранее работавшим в университете ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла в связи с празднованием годовщины Победы в Великой Отечественной войне.

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 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;
- содействовать укреплению материально-технической базы студенческой поликлиники ОГУ;
- 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 Гарантии, связанные с обучением работников. Иные вопросы быта, культуры и спорта

9.1 Работодатель обязуется возмещать работнику произведенные им расходы на профессиональную переподготовку, повышение квалификации, освоение новой квалификации, осуществленные в интересах и по инициативе работодателя.

9.2 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего

уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.3 Работодатель обязуется возмещать работникам затраты, непосредственно связанные с процедурой защиты диссертации (полиграфические услуги, по распечатке и переплету диссертации, распечатке автореферата, почтовые (курьерские) услуги, связанные с отправкой документов членам диссертационного совета, эксперта, официальным оппонентам и заинтересованным организациям, прочие аналогичные расходы), а также расходы по трем командировкам, связанным с защитой диссертации (каждая до 7 дней), согласно предварительно утвержденной ректором смете, при условии принятия работниками на себя обязательства проработать по трудовому договору с университетом в течение пяти лет.

9.4 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.

9.5 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 оценке 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.

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 пп. 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. Решение о заключении настоящего коллективного договора принято на конференции работников и обучающихся университета.

11.2 Стороны имеют право продлевать срок действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет путем подписания дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору.

11.3 При необходимости в настоящий коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения. Предложения о внесении в коллективный договор изменений в течение срока его действия вносятся ректору университета или председателю профсоюза в письменной форме.

11.4 Решение о внесении в настоящий коллективный договор изменений принимается конференцией работников и обучающихся университета. Изменения в коллективный договор, подписанные сторонами и принятые 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 Министерстве труда и занятости населения Оренбургской области в течение семи дней со дня его подписания.

11.9 Подписанный сторонами и прошедший уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Оренбургской области коллективный договор в течение одного месяца после уведомительной регистрации направляется для анализа и оценки правовой эффективности в Профсоюз работников народного образования и науки в порядке, установленном Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы от 09.04.2021.

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.