

УТВЕРЖДЕН

Конференцией работников и обучающихся Университета

Протокол № 1 от 12.12.2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Оренбургский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ОГПУ»)

на 2023 г. – 2025 г.

от Работодателя:
Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный педагогический университет»

от Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации работников и студентов Оренбургского государственного педагогического университета Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ


С.А. Алешина


Ю.А. Ширин

Оренбург – 2022 г.

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Оренбургский государственный педагогический университет» (ФГБОУ ВО «ОГПУ») (далее – Университет, ОГПУ) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлений Правительства Российской Федерации, касающихся условий оплаты труда работников бюджетной сферы;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы (29 декабря 2020 г.);
- Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный педагогический университет», 2018 г.;
- иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

Содержание и структура Договора определена соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Условия занятости, переобучения, высвобождения Работников.
3. Гарантии в области занятости.
4. Организация оплаты труда и иных выплат.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Основные принципы улучшения условий охраны труда.
7. Гарантии прав профсоюзной организации Работников Университета.
8. Обеспечение деятельности профкома Работников Университета.
8. Контроль за выполнением условий Коллективного договора.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета и установлению дополнительных социально - экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный педагогический университет» (ФГБОУ ВО «ОГПУ»), местонахождение (адрес): 460014, город Оренбург, улица Советская, дом 19;

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

Представитель Работодателя - ректор Университета.

Представитель Работников - первичная профсоюзная организация работников и студентов Оренбургского государственного педагогического университета Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз Университета), в лице ее председателя, которым и поручено подписать данный Договор.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Университета, независимо от их членства в Профсоюзе Университета, за исключением пунктов, выражающих специфические интересы членов Профсоюза Университета.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза Университета вправе обратиться в Профсоюз Университета с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

Работодатель признает Профсоюз Университета полноправным представителем Работников по всем условиям настоящего Договора.

Настоящий Договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует в течение трех лет.

По истечении установленного срока Договор может быть продлен на срок, определяемый Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора могут начинаться не ранее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

При смене формы собственности Университета Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ и на основе

взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с ТК РФ и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора.

В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

Стороны обязуются создавать условия представителям всех категорий Работников для ознакомления с настоящим Договором, предложениями о внесении в него изменений, а также условия для свободного обсуждения этих предложений.

Обсуждение проекта и принятие решения о заключении Договора, а также вносимые в него изменения принимаются коллегиальным органом управления Университета – Конференцией работников и обучающихся (пп. 4 п. 4.6. Устава ОГПУ).

Стороны обязуются в течение семи дней с момента подписания настоящего Договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Университет в течение месяца после уведомительной регистрации в ЦЗН направляет настоящий Договор на ведомственную регистрацию в Министерство просвещения Российской Федерации и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Стороны определяют следующие формы взаимодействия при реализации Работодателем функции управления Университетом:

- учет мнения Профсоюза Университета при разработке и принятии нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;
- консультации Профсоюза Университета с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение Профсоюзом Университета от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а именно: о численности и составе Работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, выделяемых Университету для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, средств, направляемых на премирование Работников, и иных показателях заработной платы, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение Профсоюзом Университета с Работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по его совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определенные ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Университета, Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

➤ строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности;

➤ осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете:

➤ проведение работы с молодежью с целью закрепления социального партнерства в Университете;

➤ содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

➤ развитие творческой активности молодежи;

➤ обеспечение их правовой и социальной защищенности;

➤ активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Под социальным партнерством стороны понимают систему взаимоотношений между Работниками (представителями Работников), Работодателями (представителями Работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и их семьями. В этих целях:

- Профсоюз Университета организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

- Работодатель предоставляет безвозмездно помещения, находящиеся в распоряжении ОГПУ, для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых, спортивных мероприятий с Работниками и Обучающимися Университета, а также необходимое спортивное оборудование, в свободное от основной предусмотренной Уставом деятельности, время.

Стороны обязуются при наличии средств финансировать приобретение новогодних подарков для Работников и Обучающихся, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно. Профсоюз Университета обеспечивает финансирование указанных обязательств в отношении Обучающихся и

Работников Университета, являющихся членами профсоюза, а Работодатель – в отношении остальных Работников.

Стороны совместно готовят материалы и проводят иную работу, необходимую для представления к награждению наиболее отличившихся Обучающихся и Работников, присвоению им почетных званий.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ, ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), научных работников, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора, с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должности ППС, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и локального акта Университета, регулирующего отношения в данной сфере.

Срочный трудовой договор с ППС не может превышать 5 лет.

В случае истечения срока трудового договора с Работником, при избрании Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности ППС, новый трудовой договор может не заключаться и действие срочного трудового договора с Работником при наличии согласия Работодателя может продлеваться по соглашению сторон.

Работодатель обязуется до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим Договором и иными локальными актами Университета.

2.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым Соглашением, иными соглашениями, настоящим Договором, являются не действительными и не могут применяться.

2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.6. В Университете предусматриваются должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС), научных работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иных видов персонала.

2.7. Замещение должностей ППС, научных работников в Университете, за исключением директора института, декана факультета и заведующего кафедрой, производится на условиях конкурсного отбора и заключения трудового договора на срок до пяти лет или на неопределенный срок (ст. 332 ТК РФ).

2.8. Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Заключению трудового договора с директором института, деканом факультета и заведующим кафедрой предшествуют выборы, порядок которых определяется локальными актами Университета.

2.9. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности ППС (за исключением Работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок) и научных работников, один раз в пять лет проводится аттестация (ст. 332 ТК РФ).

2.10. Штатное расписание по должностям ППС формируется исходя из задач и специфики Университета в пределах фонда оплаты труда в зависимости от годовой учебной нагрузки, с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством РФ соотношения численности Обучающихся, приходящихся на одного ППС и утверждается Работодателем.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем,

являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений настоящего Договора и локальных актов Работодателя.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты Работодателем по его инициативе лишь по основаниям, предусмотренным действующим законодательством (ст. ст. 81, 336 ТК РФ).

2.12. Прием, перевод, основания и порядок увольнения Работников регулируются нормами ТК РФ и настоящим Договором. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза Университета по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 8 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза Университета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.13. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

На период приостановления действия трудового договора приостанавливается осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий Коллективного договора, соглашений, трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность).

2.14. Работодатель обязуется:

- предоставлять Работнику работу обусловленной трудовой функцией;
- своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату;
- осуществлять индексацию заработной платы всех категорий Работников в соответствии с принятыми решениями федеральных органов государственной власти, которые устанавливают данную индексацию (повышение).
- обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы Работников Университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику выплат в соответствии со ст. 236 ТК РФ;
- предпринимать меры по обеспечению Работников современным оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения численности или штата Работников Университета, а также нарушений правовых гарантий Работников при расторжении с ними трудовых договоров;

- обеспечить права Работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. ст. 85 –90 ТК РФ;

- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копий приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки, сведения о трудовой деятельности), в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;

- создавать необходимые условия для повышения квалификации ППС не реже чем один раз в три года за счет средств, приносящей доход деятельности, при их наличии;

- сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если Работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением, в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной форме обучения, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-177 ТК РФ.

2.15. Работники Университета обязаны:

- лично, полно, качественно, своевременно и добросовестно исполнять определенные трудовым договором трудовые функции;

- соблюдать трудовое и иное законодательство Российской Федерации, Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, соблюдать антикоррупционную политику Университета и его локальные акты по предупреждению коррупции, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, с которыми Работник был ознакомлен под подпись;

- своевременно ставить в известность администрацию о невозможности выполнять возложенные на них обязанности;

- поддерживать порядок и дисциплину на территории Университета (в учебных аудиториях, лабораториях, на кафедрах и др.), бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и других Работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и трудовым договором.

2.16. Профсоюз Университета обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза Университета;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Университете и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюзного комитета Университета;
- обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза Университета в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.17. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме уведомляет об этом Профсоюз Университета не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудового договора), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Университета может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (массовым считается увольнение в течение одного месяца количества Работников, превышающего 2% от общей численности Работников Университета). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и увольняемых Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под подпись предоставляет Работнику список вакантных должностей Университета для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях.

2.18. В каждом структурном подразделении Университета находятся копии (оригинал в управлении кадров) должностных инструкций всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией. Ответственность за наличие, оформление и подписание должностных инструкций возлагается на руководителей подразделений.

3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, в результате массового высвобождения Работников, реорганизации, ликвидации Университета, сокращения штатов или численности Работников и при ухудшении финансово-экономического положения Университета.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, реорганизацией, а также сокращением штата или численности Работников, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза Университета.

3.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюза Университета (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИНЫХ ВЫПЛАТ

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что, система оплаты труда Работников Университета, включающая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.2. Работодатель разрабатывает положение об оплате труда с учётом мнения Профсоюза Университета.

4.3. 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. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.4. Доплаты за работу в особых климатических условиях, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу и за работу в ночное время не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей минимального размера оплаты труда.

4.5. В соответствии с действующим законодательством Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов с учётом требований к профессиональной подготовке и квалификации, а также виды доплат, надбавок, премий и иных поощрительных выплат.

4.6. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда. Размеры должностных окладов, доплат, надбавок, премий и иных поощрительных выплат максимальными размерами не ограничиваются.

4.7. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах, имеющихся в распоряжении Работодателя средств, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, на основании положений об оплате труда, положение о порядке установления выплат стимулирующего характера по результатам оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников Университета в рамках эффективного контракта, критериях и показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников, о материальной помощи, о премировании.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение устанавливается положением об оплате труда.

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам Университета на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», коллективного договора и иных локальных нормативных актов Университета. В соответствии с

вышеуказанным документом Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- иные выплаты, установленные в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

4.10. Оплата труда Работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.11. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Установленные Работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и ухудшены без проведения специальной оценки условий труда; если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

4.14. Пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности назначаются в течение 3 рабочих дней со дня написания Работником заявления на оплату электронного листка нетрудоспособности. Выплата пособия за первые три дня нетрудоспособности осуществляется Работодателем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы в Университете. За последующие дни нетрудоспособности выплаты производит Фонд социального страхования на личные счета Работников.

Для назначения пособия по беременности и родам Работодатель направляет в фонд социального страхования информацию необходимую для выплаты пособия по беременности и родам в течение 3 рабочих дней с момента поступления входящего запроса от фонда социального страхования или обращения Работника, если оно поступило ранее.

Работодатель пособие по беременности родам не назначает и не выплачивает.

4.15. Работодатель ежемесячно в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца информирует в письменной форме каждого Работника Университета о составных частях заработной платы путем электронной рассылки расчетных листков по форме, утвержденной в положении о расчетном листке на электронные адреса Работников, указанные в личном заявлении.

4.16. Оплата труда Работникам Университета осуществляется 2 раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца. Выплата заработка начисленного за выполнение почасовой нагрузки ППС из почасового фонда структурных подразделений, производится по факту выполнения такой работы 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

4.17. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится на платежную карту «Мир» в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.18. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50 % заработной платы, причитающейся Работнику.

4.19. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

4.20. Ограничения, указанные в пунктах 4.18. и 4.19., не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, при этом размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

4.21. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться (ст. 137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанной заработной платы за первую половину месяца;
- 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 выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда в соответствии с частью третьей статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации;

➤ при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, за исключением увольнения Работника по основаниям, по которым удержания не производятся в соответствии с ТК РФ.

4.22. Заработная плата, не полученная до дня смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

4.23. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся Работодателями с учетом мнения Профсоюза Университета с извещением Работников не позднее чем за два месяца.

4.24. При наличии средств от приносящей доход деятельности (собственных средств Университета), оставшихся после уплаты, установленных действующим законодательством, налогов и прочих платежей, при отсутствии задолженности по заработной плате перед Работниками, а также за счёт средств Профсоюза Университета Работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с положением о материальной помощи.

4.25. Материальная помощь оказывается по заявлению Работника Университета и/или ходатайству руководителей структурных подразделений.

4.26. Бывшим Работникам Университета, вышедшим на пенсию по возрасту и отработавшим не менее 10 лет в ОГПУ, могут выплачиваться денежные средства к праздничным дням при наличии средств и по решению Ученого совета Университета.

4.27. Работникам Университета устанавливаются стимулирующие выплаты за знаки отличия в сфере образования в соответствии с положением об оплате труда.

4.28. При отсутствии средств от приносящей доход деятельности (собственные доходы Университета) доплаты и ежемесячные поощрительные выплаты могут быть приостановлены или отменены приказом Работодателя.

4.29. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном в ст. 134 ТК РФ, и в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ОГПУ».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени для Работников Университета не должна превышать 40 часов в неделю, для ППС - не более 36 часов в неделю.

5.2. В рабочее время ППС и научных работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная,

диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника. ППС вправе выполнять обязанности, связанные с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

5.3. Для ППС и учебно-вспомогательного персонала, а также для Работников, обеспечивающих учебный процесс, как правило устанавливается шестидневная рабочая неделя, для всех остальных Работников Университета устанавливается пятидневная рабочая неделя. В необходимых случаях режим работы определяется отдельными графиками, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза Университета.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I, II и III группы, - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;
- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.5. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Труд Работников в выходные и праздничные дни оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.6. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, кроме Работников, для которых уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время (ночным временем считается промежуток времени с 22 часов до 6 часов).

5.7. Продолжительность перерыва для отдыха и питания в Университете устанавливается не менее 30 минут.

5.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.9. Для Работников с пятидневной рабочей неделей устанавливается два выходных дня - суббота и воскресенье. Для Работников с шестидневной рабочей неделей устанавливается один выходной день - воскресенье. Для Работников на сменных работах выходные дни представляются в соответствии с графиком работы.

5.10. Режим рабочего времени и времени отдыха ППС и других Работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Работодатель и выборный орган первичной Профсоюзной организации Университета обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Университете в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.12. Организация образовательной деятельности Университета регламентируется учебными планами, календарным учебным графиком и расписанием учебных занятий.

5.13. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.14. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Университета с письменного согласия Работника.

5.15. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и впоследствии (ст. 93 ТК РФ).

5.16. Для прохождения диспансеризации Работникам университета с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется:

- 1 рабочий день раз в три года - всем Работникам;
- 1 рабочий день раз в год – Работникам, достигшим возраста сорока лет;
- 2 рабочих дня один раз в год - Работникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам.

Работник подает письменное заявление и согласовывает с Работодателем день освобождения от работы.

5.17. Работники, имеющие детей младших классов (до 10 лет включительно) имеют право на освобождение от работы с сохранением среднедневного заработка 1 сентября (начало учебного года в средней школе). Данное право реализуется ими посредством подачи письменного заявления на имя ректора. Данное право может быть предоставлено одному из родителей, если оба родителя работают в ОГПУ.

5.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.19. Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза Университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям Работников в удобное для них время:

- Работникам, в текущем рабочем году отозванным из отпуска;
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю); воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
- ветеранам боевых действий;
- Работникам до 18 лет;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам;
- Работнику во время отпуска по беременности и родам его жены;
- Работникам в течение 6 месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной службы, оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;
- Работникам, награжденным знаком "Почетный донор России»;
- Работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы.

5.22. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.23. Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы по соглашению сторон.

5.24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится только с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременного не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам у Работника имеется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

Работающие в ОГПУ супруги вправе получить ежегодный отпуск в одно время. При этом, если отпуск одного из супругов больше, то по письменному заявлению второго супруга Работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.25. Отпуск ППС предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.

5.26. Не допускается непредставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника.

5.27. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.28. Продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в случаях, установленных законодательством.

5.29. ППС и научные работники пользуется правом на удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней ежегодно.

5.30. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 31 календарного дня. Льготы предоставляются Работнику после предоставления Работодателю справки об инвалидности.

5.31. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.32. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.33. По соглашению Работника и Работодателя денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.34. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.35 ППС не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Университета отпуск по заявлению Работника из числа ППС может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Работодателем, на основании рекомендации Ученого совета Университета и (или) Устава Университета.

5.36. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее семи календарных дней Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.37. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Перечень должностей Работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

5.38. Работодателем по заявлению Работника устанавливается на текущий год и оплачивается в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством, в соответствии с их фактической занятостью:

- Работникам, проработавшим в ОГПУ непрерывно: от 10 до 15 лет – 1 календарный день, от 15 до 20 лет - 2 календарных дня, свыше 20 лет – 3 календарных дня;

- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять – 1 календарный день - на ребенка до шести лет.

Этот отпуск не может быть разделен на части и по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение указанного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.39. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.40. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

5.41. По заявлению Работникам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет с сохранением места работы и должности.

5.42. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

➤ длительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы).

➤ Ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году.

➤ Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

➤ Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

5.43. Отпуск без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется Работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Стороны осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма Работников и несчастных случаев с Работниками и Обучающимися, обобщают государственную отчетность по установленным формам (7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда)) за истекший год для последующего рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.3. Стороны используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.4. Работодатель обязуется:

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», осуществлять компенсационные выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, определяемым с учётом результатов специальной оценки условий труда;

- обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) руководствуясь типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты Работникам, утверждёнными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н;

- обеспечивать Работников обезвреживающих средствами согласно Приказа Минздрава и социального развития РФ № 1122н от 17.12.2010г. Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

- проводить своевременно инструктаж по охране труда, гражданской обороне и пожарной безопасности Работников всех поступающих на работу;

- проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры

(обследования) Работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021г. №29 н;

➤ проводить за счет средств Работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование Работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н;

➤ организовывать проведение дополнительной диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом;

➤ предоставлять право участия представителям органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза Университета в расследовании несчастных случаев, происшедших с Работниками и обучающимися Университета;

➤ предоставлять информацию в Профсоюз Университета о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

6.5. Стороны договорились о том, что на работах с вредными условиями труда Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н.

6.6. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза Университета и рассчитывается за дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

6.7. Индексация компенсационной выплаты производится по решению комиссии, созданной приказом ректора с учетом мнения Профсоюза Университета, устанавливается пропорционально росту цен на молоко по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основании предоставленных подтверждающих документов (чеков) и выплачивается в сроки установленные для выплаты заработной платы в Университете.

6.8. Профсоюз Университета обязуется:

➤ осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза Университета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза Университета, оказывая практическую помощь в реализации этих прав;

➤ проводить проверки состояния охраны труда в Университете, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашениями и программами по безопасности Университета;

➤ реализовать права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

6.9. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза Университета, выданных Работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

7.1. Работодатель создает необходимые условия для деятельности Профкома. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. 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.

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

7.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.4. Члены профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации Работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

7.1.5. Работодатель гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором прав профсоюзной организации и ее деятельности. Любые должностные лица Университета за нарушение прав и противодействие деятельности Профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

7.1.6. Профком обязуется оказывать всестороннюю поддержку Работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии Университета.

7.2. Работодатель предоставляет Профкому для ведения его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ) на безвозмездной основе отдельное оборудованное в соответствии с санитарными нормами помещение, отвечающее требованиям условий труда, осуществляет их хозяйственное содержание, эксплуатационное обслуживание и ремонт, а также предоставляет оргтехнику и средства связи, обеспечивает доступ в Интернет. Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения заседаний Профкома, профсоюзных конференций, мероприятий для членов Профсоюза, обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.3. Работодатель при необходимости выделяет транспортные средства для обеспечения профсоюзной деятельности.

7.4. Членам Профкома, избранным на конференции, не освобожденным от основной работы, Работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей – 12 часов в месяц.

7.5. Профком гарантирует каждому члену Профсоюза:

- право на защиту интересов через профсоюзную организацию;
- проводит бесплатные консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения социально-трудовых конфликтов.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.2. Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

8.3. При осуществлении контроля за выполнением условий Договора стороны обязуются предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

8.4. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

8.5. Информация о выполнении настоящего Договора, как правило, ежегодно рассматривается на совместном заседании Ученого совета и Профсоюза Университета и доводится до сведения Работников и Обучающихся.

8.6. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.