

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛА	5
III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА	9
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	17
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА	21
VIII. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	23
IX. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	26
ПРИЛОЖЕНИЯ	28

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Ливенским филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева», в лице директора Колякиной Е.А. (в дальнейшем – работодатель, Ливенский филиал ОГУ им. И. С. Тургенева, филиал) и работниками Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация работников Ливенского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева», в лице Герасиной Елены Вячеславовны (в дальнейшем – Профсоюз, ППО работников Ливенского филиала ФГБОУ ВО «ОГУ имени И.С. Тургенева») на 2024-2027 гг.

1.2. Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Ливенском филиале ОГУ им. И. С. Тургенева и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, принят в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), региональным отраслевым соглашением, другими нормативными правовыми актами, а также Положением о Ливенском филиале ОГУ имени И.С. Тургенева и Уставом Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, Уставом первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор устанавливает права работников и регулирует социально-трудовые отношения в Ливенском филиале ОГУ им. И. С. Тургенева в объеме, дополняющем и расширяющем действующий Трудовой кодекс РФ, и региональное отраслевое соглашение, и не ограничивает права коллективов в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.4. Утверждение коллективного договора осуществляется на конференции работников и обучающихся филиала (далее Конференция) в соответствии с Положением о Ливенском филиале ОГУ им. И.С. Тургенева и Уставом университета.

1.5. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева.

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

В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации,

реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора, в исключительных случаях, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Структура и содержание коллективного договора определяются Комиссией по заключению коллективного договора, в соответствии с Трудовым Кодексом. В настоящем коллективном договоре не повторяются в полном объеме вопросы, которые нашли отражение в трудовом законодательстве.

1.10. Проект коллективного договора выносится на публичное обсуждение, в ходе которого представители соответствующих структурных подразделений и отдельные работники могут вносить свои предложения в текст коллективного договора.

1.11. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения к нему и протоколы разногласий в 7-дневный срок направляются в соответствующий орган по труду.

1.12. Работодатель и Профсоюз создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ выполнения и совершенствования действующих локальных нормативных актов, разработку и принятие новых, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева.

1.13. Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решения задач по развитию Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛА

Педагогические и научные работники, работники инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, и иные категории работников обязуются:

- соблюдать Положение о Ливенском филиале ОГУ имени И.С. Тургенева, Устав Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева и Правила внутреннего трудового распорядка;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной Ливенский филиал ОГУ им. И. С. Тургенева;
- участвовать в выполнении плана работы структурных подразделений филиала;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
- проходить периодические бесплатные медицинские осмотры;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии (гигиене труда) и противопожарной охране;
- соблюдать требования защиты конфиденциальной информации и сведений, составляющих государственную тайну;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- признавать и соблюдать права Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Ливенскому филиалу ОГУ им. И.С. Тургенева, способствовать его развитию;
- избегать ситуации конфликта интересов, соблюдать антикоррупционное законодательство и требования антикоррупционного комплекса Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева;
- соблюдать кодекс профессиональной этики Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Ливенского

филиала ОГУ им. И. С. Тургенева по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работники Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева в своей трудовой деятельности руководствуются Трудовым кодексом РФ, Положением о Ливенском филиале ОГУ имени И.С. Тургенева и Уставом Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами ректора университета, приказами директора Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева, трудовым договором, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовые отношения между работником и Ливенским филиалом ОГУ им. И.С. Тургенева, возникшие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», а также действующим Региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3.3. Трудовые договоры с работниками Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева, могут заключаться на неопределенный срок или, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом Положения о Ливенском филиале и Устава ОГУ имени И.С.Тургенева. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Положения о Ливенском Филиале, Уставом ОГУ имени И.С.

Тургенева и Положением о выборах деканов и заведующих кафедрами ОГУ имени И.С. Тургенева.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Положения о Ливенском филиале, Устава ОГУ имени И.С. Тургенева и локальных нормативных актов Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под роспись.

3.6. При приеме на работу новых работников профсоюзный комитет знакомит их с действующим коллективным договором, а работодатель – с Положением о Ливенском филиале ОГУ имени И.С. Тургенева, Уставом университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Порядок увольнения работников определяется положениями Трудового кодекса РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с пунктами 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) статьи 81 Трудового Кодекса РФ осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. В случае увольнения работника в связи с сокращением численности или штата, сокращаемым работникам предоставляются все гарантии, закрепленные в Трудовом Кодексе РФ, в т.ч. выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок в течение двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. По соглашению сторон могут производиться иные выплаты, обеспечивающие социальную поддержку увольняемым работникам.

3.9. Работодатель обязан предупредить работников Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева персонально и под роспись не позднее

чем за два месяца до увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения.

3.10. Массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

При сокращении численности или штата работников, ликвидации или реорганизации подразделений Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева предоставляется преимущественное право на оставление на работе лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных в Трудовом Кодексе РФ, предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в филиале более 15 лет;
- воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической и научной деятельностью;
- имеющим детей до 16-летнего возраста включительно.

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

3.11. Работодатель обязуется обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

3.12. Работодатель обязуется обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.13. Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

3.14. Работодатель и Профсоюз обеспечивают регулярную работу бесплатной юридической консультации для работников филиала по вопросам, вытекающим из трудовых отношений, проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых в случае

сокращения численности или штата работников. Высвобождаемым работникам работодатель обязуется предлагать другое вакантное место в пределах университета. При проведении аттестации, которая может послужить основанием увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

3.15. С целью повышения правовой грамотности работодатель и Профсоюз организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.16. В целях повышения эффективности труда, поощрения работников и соревновательности между ними и коллективами, работодатель совместно с Профсоюзом организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- рейтинг филиала, кафедр, отделов.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева устанавливается в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда, действующем в филиале и настоящим коллективным договором.

4.2. Система оплаты труда призвана обеспечить зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

4.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- положения ОГУ им. И.С. Тургенева «Об эффективном контракте»;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»;
- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- настоящего коллективного договора.

4.4. Фонд оплаты труда работников филиала формируется исходя из объема субсидий, предоставленных ОГУ им. И.С. Тургенева, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5. Вносит предложения в соответствующие структурные подразделения ОГУ им. И.С. Тургенева в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, филиал определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

4.6. Размеры должностных окладов устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, возлагаемой ответственности и объема выполняемой работы.

4.7. Размеры должностных окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание филиала по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям филиала и содержаться в соответствующих разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций или профессиональных стандартов.

4.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.9. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты (надбавки) и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работникам Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева выплачивается ежемесячно в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Выплата осуществляется 16 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 1 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину месяца.

4.10. Заработная плата работнику выплачивается в кассе филиала либо перечисляется в кредитную организацию на расчетный счет работника (при наличии заявления). Расходы по перечислению заработной платы в

кредитную организацию несет работодатель. Расчетные листы по заработной плате по форме, утвержденной работодателем, выдаются персонально.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4.12. В Ливенском филиале ОГУ им. И. С. Тургенева 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

4.13. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается локальным нормативным актом на основании статьи 147 ТК РФ. Филиал принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.14. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 Трудового кодекса РФ).

Размер выплаты составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.15. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) на основании локального документа. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 151 Трудового кодекса РФ).

4.16. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон локальным нормативным актом с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

4.17. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

4.18. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

4.19. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.21. В Ливенском филиале ОГУ им. И. С. Тургенева устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1. Выплаты за стаж непрерывной работы в филиале.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.22. Перечень критериев и показателей выплат стимулирующего характера определяется локальными нормативными актами ОГУ им. И.С. Тургенева, Ливенского филиала ОГУ им. И. С. Тургенева в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.23. Стимулирующие выплаты распределяются по решению ректора университета в пределах финансового обеспечения филиала, направленного на оплату труда работников, из всех источников финансирования.

4.24. Перечень условий и показателей стимулирующих выплат (надбавок) может изменяться и дополняться в зависимости от важности и значимости решаемых коллективом задач на данном этапе развития филиала и показателей эффективного контракта.

4.25. Премирование работников филиала осуществляется по ходатайству руководителей структурных подразделений приказом директора филиала.

4.26. Работодатель обязуется согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации нормативы, применяемые при начислении заработной платы, и локальные нормативные акты, касающиеся

оплаты труда, в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

4.27. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.28. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

4.29. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится в полном объеме.

4.30. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.31. В соответствии с Распоряжением губернатора Орловской области от 28.09.2023г. установить для работников – участников СВО следующие дополнительные социально-трудовые гарантии: ежемесячную материальную помощь в размере среднемесячной заработной платы за период приостановления действия трудового договора.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время работы и отдыха педагогических и других работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерством образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных категорий работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева – 40 часов в неделю. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается филиалом в зависимости от их квалификации и профиля кафедры.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.3. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется не предусматривать в расписании педагогическому работнику перерыв между занятиями свыше двух академических часов подряд.

5.4. Привлечение работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева к работе в выходные и праздничные дни (кроме периода экзаменационной сессии) допускается в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, с согласия работников, профсоюзного комитета и по письменному приказу директора. На основании служебной записки специалист по кадрам готовит для сотрудника письменное уведомление, в котором разъясняются вид работ, время их выполнения и причины, вызвавших их необходимость. Инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, необходимо под роспись уведомить о праве отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день.

5.5. Согласно ст. 153 Трудового Кодекса РФ, работа в выходной день должна быть оплачена не менее чем в двойном размере. Вместо повышенной оплаты работник имеет право выбрать другой день отдыха.

5.6. По соглашению между работодателем и работником, в том числе при заключении трудового договора, может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы, зафиксированный приказом директора филиала.

5.7. Дополнительная учебная нагрузка, выполненная при замещении других преподавателей при их командировании, длительной болезни и другим причинам сверх предусмотренной индивидуальным планом оплачивается дополнительно.

5.8. Преподаватели и сотрудники филиала не могут привлекаться к

выполнению работ, не предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией). В исключительных случаях (катастрофа, авария, пожар, наводнение и т.п.) работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник предупреждается о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Очередной отпуск предоставляется по графику отпусков, утвержденному работодателем и согласованному с профсоюзным комитетом или по личному заявлению. Выплата отпускных осуществляется не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодно оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.12. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.13. Работникам по их письменному заявлению часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий

календарный 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).

5.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны, специальной военной операции – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 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.

5.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывно преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 о порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года). В зависимости от финансовых возможностей филиала отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты оформляется приказом директора филиала.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.18. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств (по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.)) и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом работодателем определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении;
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- определение порядка подготовки и предоставление работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в очном режиме, а также определение категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

6.1. Руководствуясь действующим законодательством стороны, принимают на себя обязательства по охране труда в соответствии с Положением о системе управления охраной труда в Ливенском филиале ОГУ им. И.С. Тургенева (Приложение № 6).

6.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма преподавателей и сотрудников, а также несчастных случаев с обучающимися;
- обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в

расследовании несчастных случаев;

– выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда сотрудников, в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда, в том числе из средств Фонда социального страхования РФ, и правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– финансировать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами и в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств филиала;

– обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда всех работников, в том числе и руководителей в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

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

– обеспечить создание и функционирование системы управления охраны труда организации в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

– создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда;

– обеспечить замену СИЗ в случае пропажи из установленных мест хранения, порчи, а также пришедших в негодность до окончания срока носки по независящим от работника причинам;

– осуществить ограничение труда женщин со времени установления беременности на работах с ПЭВМ (не более 3-х часов за рабочую смену) или предоставление работы, не связанной с использованием ПЭВМ;

– осуществлять проведение расследования несчастных случаев в установленные сроки и в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Участие в расследование несчастных случаев, связанных с производством, самих пострадавших или их доверенных лиц.

– обеспечить перевозку пострадавших от несчастных случаев в медицинские организации или к месту жительства работников транспортом филиала или иным транспортом за счет филиала;

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными или иными нормативно-правовыми актами требования в области охраны труда, в т.ч.:

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

– немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

– ставить в известность непосредственно руководителя о выходе из строя или неисправности средств индивидуальной защиты;

Работодатель обязуется освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.4. Профсоюз обязуется:

– осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

– организовывать проведение проверок состояния охраны труда в филиале, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных локальными актами по охране труда;

– участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда, по

приемке образовательных учреждений к новому учебному году и доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;

– 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 и представлять их интересы в органах государственной власти и в суде.

6.5. За нарушение законодательства по охране труда стороны несут ответственность, установленную законом.

6.6. С целью создания нормальных условий труда работников работодатель обязуется:

6.6.1. Обеспечить:

– уровень освещенности, температурный режим, соответствующие нормативным;

– отсутствие вибраций и шума вентиляции, превышающих нормативные;

– чистоту аудиторий и коридоров;

– лабораторные и практические занятия необходимыми расходными материалами.

Работы по оборудованию аудиторий выполняются по ежегодно принимаемому плану и завершаются к началу учебного года.

6.6.2. Обеспечить во всех учебных корпусах регулярную подачу звонков в соответствии с утвержденным расписанием занятий.

6.6.3. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

6.6.4. Обеспечить работу гардероба.

6.6.5. Не допускать сокращения аудиторного фонда.

6.6.6. Обеспечить систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания вентиляционных систем.

6.6.7. Сотрудники, ответственные за ведение хозяйственной деятельности, ежедневно, до начала учебных занятий, проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда. О выявленных случаях возникновения опасности для здоровья и жизни студентов немедленно сообщать в соответствующие службы филиала для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных работ в выявленных аудиториях.

6.6.8. Не допускать включения в сетку расписания, в том числе и для студентов заочного и очно-заочного обучения, занятий без указания выделенных для их проведения учебных помещений. Каждый случай срыва занятий по причине отсутствия аудиторного фонда должен быть по письменному заявлению преподавателя рассмотрен работодателем филиала

6.7. Рекомендовать деканату факультета не планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

6.8. Подготовка филиала к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утвержденным приказом директора. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов к новому учебному году ежегодно в августе проверяется комиссией, создаваемой работодателем, с привлечением представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Акт готовности филиала к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до работников на ежегодном собрании коллектива работников филиала.

6.9. Директор филиала, декан факультета, руководители структурных подразделений осуществляют подготовку и ежегодно предъявляют к приемке технической комиссии филиала лаборатории и помещения согласно перечню, установленному приказом директора.

6.10. Все работники филиала обязаны регулярно проходить периодические медицинские осмотры, проводимые органами здравоохранения, в сроки, установленные приказом директора.

В случае непрохождения работниками периодических медицинских осмотров, оплачиваемых работодателем, они могут отстраняться от работы в соответствии с законодательством РФ.

6.11. Работодатель филиала не применяет каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Работник немедленно сообщает о факте отказа непосредственному руководителю.

За работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.12. Запрещается курение табака, прием наркотических веществ и вейпинг в Ливенском филиале ОГУ им. И.С. Тургенева.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Работодатель обязуется:

– обеспечить доступность использования мест общественного питания, спортивных и актовых залов для культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий преподавателей и сотрудников филиала;

– предоставлять по личному заявлению работника дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях, не предусмотренных ТК РФ и указанных в п.5.15 настоящего коллективного договора:

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 10 рабочих дней;

- похороны близких родственников – 3 рабочих дня,

- бракосочетание детей - 2 рабочих дня;

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня,

- сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 рабочий день;

- обеспечить предоставление дополнительных гарантий работникам, получившим звание «Почетный работник ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» согласно Положению «О звании «Почетный работник ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»»;

- организовать проведение консультаций работникам филиала по правовым и экономическим вопросам;

- способствовать повышению квалификации работников в процессе трудовой деятельности;

- пропагандировать здоровый образ жизни, организовывать спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия;

- в целях социальной защиты работников выделять материальную помощь на: погребение близких родственников, в случае тяжелой болезни, бедственного положения – 50% от минимального оклада;

7.2. Работники, проработавшие в филиале 10 лет и более, прекратившие трудовые отношения с филиалом после установления (назначения) им пенсий, сохраняют право пользования библиотекой, объектами социально-бытовой и спортивной сферы.

7.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

7.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать членам профсоюза материальную помощь по решению профсоюзного комитета согласно Положению о материальной помощи;

- оказывать меры социальной поддержки молодым специалистам, лицам пенсионного возраста, многодетным семьям, родителям первоклассников и другим категориям работников;

- следить за соблюдением трудового кодекса и контролировать условия труда и работы;

- организовывать вечера отдыха, посещения театров, туристические поездки, спортивно-оздоровительные и другие культурно-массовые мероприятия;

- оплачивать стоимость новогодних подарков для детей работников членов профсоюза.

- обеспечивать организацию летнего оздоровительного отдыха детей преподавателей и сотрудников филиала;

- награждать профсоюзными наградами и денежными премиями членов профсоюза в связи с юбилеями, окончанием трудовой деятельности, активную профсоюзную работу;

- информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

- при приеме на работу знакомить работников с деятельностью и правилами приема в профсоюзную организацию филиала, с Коллективным договором;
- контролировать и обеспечивать надлежащее качество питания и обслуживания посетителей в местах общественного питания, расположенных на территории филиала;
- контролировать прохождение ежегодных медицинских осмотров работников;
- не допускать продажу и распитие алкогольных, слабоалкогольных напитков, в том числе пива, а также продажу и курение табачных изделий в учебных корпусах.

VIII. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законами Орловской области, Положением о Ливенском филиале ОГУ имени И.С. Тургенева, Уставом Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, настоящим коллективным договором.

8.1. Работодатель и Профсоюз обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности с коллективом Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.2. Профсоюз выполняет следующие функции:

- осуществляет защиту профессиональных и социально-экономических интересов членов профсоюзной организации филиала;
- ведет переговоры с работодателем;
- заключает коллективный договор по социальной и правовой защите работников филиала и способствует их реализации;
- оказывает юридическую, материальную и консультационную помощь;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда; принимает участие в расследовании несчастных случаев;
- представляет интересы членов профсоюза (по их поручению) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров; участвует в урегулировании коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с действующим законодательством;

- организует и проводит коллективные действия работников в поддержку их требований в установленном законодательством порядке;

- участвует в разработке мер по предупреждению безработицы среди работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева, осуществляет контроль за предоставлением работодателем своевременной информации о возможных массовых увольнениях, соблюдением установленных законодательством гарантий в случае сокращения работающих, следит за выплатой компенсаций и пособий;

- имеет право обращаться в судебные органы с исками о принятии предусмотренных законодательством мер к должностным лицам и руководителям, виновным в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору или в воспрепятствовании деятельности профсоюза в Ливенском филиале ОГУ им. И.С. Тургенева;

- имеет право заслушивать отчеты о выполнении коллективного договора, мероприятий по улучшению условий труда и требовать устранения выявленных недостатков;

- согласовывает график предоставления очередных отпусков и рассматривает причины увольнения работников – членов профсоюза;

- участвует в организации общественной жизни работников, включая культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, организации различных видов досуга и отдыха.

8.3. Профсоюз признает приоритетную роль работодателя в организации планирования и управления работой Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева. Администрация признает права Профсоюза, в том числе по представлению интересов работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева при решении вопросов труда, быта и отдыха и контролю деятельности администрации по предусмотренным трудовым законодательством вопросам.

8.4. Работодатель обязуется:

- оказывать материальное, организационное и информационное содействие работе профсоюза и иных представительных органов работников, образованных для выполнения уставных задач Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать рассылку документов профсоюзного комитета, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность работы в локальной компьютерной сети, сети Интернет по выделенному каналу и пользование электронной почтой;

- предоставлять по заявке выборного органа первичной профсоюзной организации не освобожденному профсоюзному активу, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда время для обучения, работы в совместных с работодателем комиссиях, участия в качестве делегатов в

работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами, с сохранением среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном действующим законодательством на период отвлечения от основной работы;

- на основании решения согласительной комиссии (председателя профсоюзного комитета и руководителя организации) не оказывать противодействия профсоюзному комитету в подготовке и участии в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников высшей школы.

8.5. Работодатель привлекает к участию представителей первичной профсоюзной организации к работе комиссий:

- по трудовым спорам (при ее наличии);
- по эффективному контракту и материальному стимулированию;
- по этике;
- по организации и проведению профессиональных конкурсов;
- по выдвижению кандидатур для занесения в Книгу Почета, представлению к награждению правительственными, ведомственными, иными наградами;
- по организации и проведению рейтинга филиала, факультета, кафедр и подразделений;
- по решению вопросов социальной сферы.

8.6. Работодатель филиала включает Профсоюз в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева.

8.7. Работодатель филиала предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию.

8.8. Стороны договорились, что бухгалтерия Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева осуществляет удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы членов профсоюза и перечисляет их на расчетный счет профсоюзной организации. Профсоюзный комитет предоставляет регулярно информацию о составе первичной профсоюзной организации.

8.9. Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в первичную профсоюзную организацию, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия работника, в другом подразделении филиала.

8.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право при согласии руководителя структурного подразделения выдвигать кандидатуры работников – членов Профсоюза на присвоение почетных

званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в филиале порядке.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) статьи 81 Трудового Кодекса РФ председателя (его заместителей) Профсоюза, Ливенского филиала ОГУ им. И.С. Тургенева, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Аналогичный порядок увольнения применяется в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с бывшим председателем профсоюзного комитета (его заместителями) в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8.12. Профсоюз содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

8.13. Профсоюз в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

8.14. Стороны обязуются согласовывать друг с другом проекты документов, согласование которых предусмотрено действующим законодательством РФ.

IX. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Во исполнение настоящего коллективного договора стороны в месячный срок с даты его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители.

9.3. Работодатель филиала и Профсоюз информируют коллективы подразделений о ходе выполнения коллективного договора и отчитываются по итогам года о выполнении настоящего договора на Ученом совете филиала.

9.4. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и Профсоюз комитет имеют право запрашивать друг у друга

необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.5. При возникновении споров с работодателем, связанных с применением коллективного договора, работники филиала вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в оперативном порядке. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

9.6. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, а также виновные в его неисполнении, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.7. После утверждения коллективного договора и не позднее месяца после его регистрации, он передается во все структурные подразделения университета, включая кафедры, отделы и службы, и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками филиала.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Ливенского филиала ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»
2. Положение об оплате труда
3. Форма трудового договора
4. Штатное расписание
5. Положение «О звании «Почетный работник ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»
6. Положение о системе управления охраной труда в Ливенском филиале ОГУ им. И.С. Тургенева
7. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора
8. Протокол общего собрания