

**Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Орловский государственный университет
имени И.С.Тургенева»**

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Орловский государственный
университет имени И.С.Тургенева»



А.А. Федотов

«28» апреля 2022 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и сотрудников
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет имени И.С. Тургенева»
Профсоюзного союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

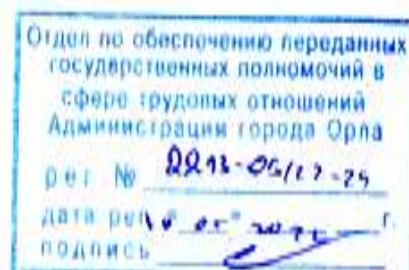


О.М. Тамбовский

«28» апреля 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет имени И.С.Тургенева»
и работниками университета
на 2022-2024 гг.**

Орёл, 2022 г.



СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	4
III.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5
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	22
VIII.	ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	24
IX.	ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	28
X.	ПРИЛОЖЕНИЯ	30

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева» (далее по тексту ОГУ имени И.С.Тургенева, университет, работодатель), в лице ректора Федотова Александра Анатольевича и работниками университета, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Тамбовского Олега Михайловича (в дальнейшем – Профсоюз, первичная профсоюзная организация) на 2022-2024гг.

1.2. Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в университете и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, принят в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), региональным отраслевым соглашением, другими нормативными правовыми актами, а также Уставом ОГУ имени И.С.Тургенева, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор устанавливает права работников и регулирует социально-трудовые отношения в университете в объеме, дополняющем и расширяющем действующий ТК РФ и региональное отраслевое соглашение, и не ограничивает права коллективов в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.4. Заключение коллективного договора осуществляется на конференции работников и обучающихся университета (далее Конференция) в соответствии с Уставом университета.

1.5. Коллективный договор заключается на срок до 31 декабря 2024 г. 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 университета и его филиалов.

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 случае 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 предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего 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 ТК РФ. 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 университета.

1.13. Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решения задач по развитию университета.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

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

- соблюдать Устав ОГУ 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 университет;
- участвовать в выполнении плана работы структурных подразделений университета;
- 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 безопасности;
- соблюдать требования защиты конфиденциальной информации, в том числе обрабатываемых персональных данных, и сведений, составляющих государственную тайну;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и договорных работ;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба университету, способствовать его развитию;
- избегать ситуации конфликта интересов, соблюдать антикоррупционное законодательство и требования антикоррупционного комплаенса университета;
- соблюдать кодекс профессиональной этики университета. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом ОГУ имени И.С.Тургенева по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работники университета в своей трудовой деятельности руководствуются ТК РФ, Уставом ОГУ имени И.С.Тургенева, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными

нормативными актами, приказами ректора университета, трудовым договором, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовые отношения между работником и университетом, возникшие на основе трудового договора, регулируются ТК 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 коллективным договором, 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 университета, могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность, 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 положений Устава ОГУ имени И.С.Тургенева. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом ОГУ имени И.С.Тургенева и Положением о выборах деканов и заведующих кафедрами ОГУ имени И.С.Тургенева.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава ОГУ имени И.С.Тургенева и локальных нормативных актов университета. 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 Уставом университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Порядок увольнения работников определяется положениями ТК 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 ТК РФ осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 ТК 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 ТК РФ. По соглашению сторон могут производиться иные выплаты, обеспечивающие социальную поддержку увольняемым работникам.

3.9. Работодатель обязан предупредить работников университета 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 выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников университета, 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 университета предоставляется преимущественное право оставления 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 ТК РФ, предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в университете 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 университета 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;

- рейтинги институтов, факультетов, кафедр, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для занесения в Книгу Почета и на Доску Почета университета.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников университета устанавливается в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда, действующем в университете 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 университета формируется исходя из объема субсидий, предоставленных университету, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также 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 университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета 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.

4.10. Заработная плата работникам университета выплачивается ежемесячно в соответствии с ТК РФ. Выплата осуществляется 1 и 16 числа каждого месяца.

Заработная плата работнику выплачивается в кассе университета либо перечисляется в кредитную организацию на расчетный счет работника (при наличии заявления).

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

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 Орловском государственном университете имени 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 университета на основании статьи 147 ТК РФ.

Университет 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 ТК РФ).

Размер выплаты составляет не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008г. №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 (статьи 60.2, 151 ТК 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 Орловском государственном университете имени И.С.Тургенева устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1. Выплаты за стаж непрерывной работы в университете.
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 университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.23. Стимулирующие выплаты распределяются по решению ректора университета в пределах финансового обеспечения университета, 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 университета и показателей эффективного контракта.

4.25. Премирование работников университета осуществляется по ходатайству руководителей структурных подразделений (проректоров, директоров департаментов) приказом ректора университета.

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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время работы и отдыха педагогических и других работников университета 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 Министерства 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 университета - 40 часов в неделю. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается университетом в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

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. Занятия по очной форме обучения проводятся в две смены с окончанием занятий второй смены не позднее 21 часа 45 минут.

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

5.4. Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия работников, выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании служебной записки с указанием наименования работ, даты и времени их проведения, а также сотрудника, который к ним привлекается. На основании служебной записки управления кадрового стратегического развития 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 статье 153 ТК 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 ректора университета.

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 университета 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 выборным органом первичной профсоюзной организации или, в исключительных случаях, 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 - 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. № 644 «О порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). В зависимости от финансовых возможностей университета 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 принимает ректор университета по рекомендации Ученого совета университета.

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 выходных 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 предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в очном режиме, а также определения 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 ЗДОРОВЬЯ

6.1. Руководствуясь действующим законодательством стороны, принимают на себя обязательства по охране труда в соответствии с Положением об охране труда в Орловском государственном университете имени И.С.Тургенева (Приложение № 2).

6.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма преподавателей и сотрудников, а также несчастных случаев с обучающимися;
- обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев;
- выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны 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 университета;

- 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 охраной 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;

- в зависимости от результатов специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней;

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- молоко, другие равноценные пищевые продукты или компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока;

- повышение оплаты труда не менее 4% должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- лечебно-профилактическое питание.

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.

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 защиту прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- организовывать проведение проверок состояния охраны труда в университете, 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;
- наличие звукоусиливающей аппаратуры в лекционных аудиториях вместимостью свыше 200 человек;
- 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 гардеробов во всех учебных корпусах.

6.6.5. Разработать комплекс мероприятий по обеспечению нормальных условий труда работников во время выполнения ими учебной работы при выездах в другие обособленные подразделения университета.

6.6.6. С целью создания безопасных условий и охраны труда в университете обеспечить выделение (в соответствии со сметой) необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, параметров электробезопасности с регулярным проведением этих измерений силами служб главного инженера университета;
- метрологического обеспечения санитарно-промышленной лаборатории;
- стирки и дезактивации белья;
- индивидуальной дозиметрии и доставки источников ионизирующего излучения.

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

6.6.8. Не допускать сокращения аудиторного фонда.

6.6.9. Коменданты учебных корпусов 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 университета для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных работ в выявленных аудиториях.

6.6.10. 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 университета.

6.7. Рекомендовать директорам институтов, деканатам факультетов и заведующим кафедрами не планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

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

6.9. Директора институтов, деканы факультетов, руководители подразделений и коменданты учебных корпусов осуществляют подготовку и ежегодно предъявляют к приемке технической комиссии университета лаборатории и помещения согласно перечню, установленному приказом ректора.

6.10. Все работники университета обязаны регулярно проходить периодические медицинские осмотры, проводимые органами здравоохранения, в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение этой работы являются руководители подразделений и первичной профсоюзной организации.

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

В каждом подразделении должны быть аптечки, укомплектованные необходимыми лекарствами и средствами первой медицинской помощи.

6.11. Работодатель университета 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. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организует и проводит смотр-конкурс институтов, факультетов и кафедр по охране труда. Итоги смотра-конкурса учитываются при оценке рейтинга институтов, факультетов и кафедр. Результаты проверки по каждой кафедре, факультету, институту доводятся до сведения работодателя, заслушиваются на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. В договорах аренды, заключаемых с организациями, предусмотреть обязанность работников этих организаций выполнять

установленные меры безопасности, охраны труда, Правила внутреннего трудового распорядка.

6.14. Запрещается курение табака и вейпинг во всех учебных корпусах университета и общежитиях университета.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить работникам университета и членам их семей право на первоочередное получение путевок на базу отдыха «Зеленый берег» в соответствии с локальными актами университета;

- обеспечить доступность использования мест общественного питания, спортивных и актовых залов для культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий преподавателей и сотрудников университета, а также организовать посещения спортивно-оздоровительного комплекса в соответствии с Положением;

- содействовать улучшению жилищных условий преподавателей и сотрудников, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий, через государственные программы улучшения жилищных условий;

- при оформлении работника университета на пенсию выплачивать премию при наличии средств от приносящей доход деятельности;

- в целях социальной поддержки работников оказывать материальную помощь согласно Положению «О мерах социальной поддержки работников ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева»;

- оказывать медицинские услуги работникам в студенческой поликлинике университета согласно Положению «О студенческой поликлинике» (Приложение №4);

- 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:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - до 5 рабочих дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 10 рабочих дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 10 рабочих дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника - до 5 рабочих дней;
- бракосочетание детей - 2 рабочих дня;
- проводы сына в армию - 1 рабочий день;
- сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 рабочий день;

- проведения сельскохозяйственных работ - 3 рабочих дня - в мае и 3 рабочих дня - в сентябре;
- 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» (Приложение №5);
- предоставлять работникам услуги плавательного бассейна;
- организовать проведение консультаций работникам университета по правовым и экономическим вопросам;
- способствовать повышению квалификации работников в процессе трудовой деятельности;
- содействовать организации мест для парковки автомобилей работников университета;
- пропагандировать здоровый образ жизни, организовывать спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

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

7.3. Работодатель оказывает помощь в проведении похорон работников университета и неработающих пенсионеров - участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла - бывших работников университета.

7.4. Работодатель не допускает ухудшения условий труда работников университета при заключении договоров аренды земли, зданий, сооружений, помещений, оборудования, имущества и территорий университета.

7.5. Работодатель университета переносит в интересах работников день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушит нормальный ход образовательного процесса.

7.6. 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.

7.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать членам профсоюза материальную помощь по решению профсоюзного комитета согласно Положению о материальной помощи (Приложение №6);
- 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;
- выдавать курсовки членам профсоюза для получения медицинских услуг в студенческой поликлинике и компенсировать 50% стоимости лечения;
- содействовать оздоровлению, санаторно-курортному лечению работников и их семей;
- выплачивать частичную компенсацию стоимости санаторно-курортного и оздоровительного отдыха работников (Приложение №7);
- обеспечивать организацию вечеров отдыха, новогодних мероприятий, мероприятий для ветеранов ВОВ и университета, посещения театров, туристических поездок, спортивно-оздоровительных и других культурно-массовых мероприятий для детей и работников университета;
- обеспечивать организацию летнего оздоровительного отдыха детей преподавателей и сотрудников университета;
- 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 университета, с Коллективным договором;
- контролировать и обеспечивать надлежащее качество питания и обслуживания посетителей в местах общественного питания, расположенных на территории университета;
- 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 и общежитиях университета.

VIII. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законами Орловской области, региональным отраслевым соглашением, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом ОГУ имени И.С.Тургенева, настоящим коллективным договором.

8.1. Работодатель и Профсоюз обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности с коллективом университета, 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 Профсоюза;
- ведет переговоры с работодателем;
- заключает коллективный договор по социальной и правовой защите работников университета 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 университета, 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 университете;
- имеет право заслушивать отчеты руководителей структурных подразделений 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 университета. Администрация признает права Профсоюза, в том числе по представлению интересов работников университета 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 университета в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать рассылку документов выборного органа первичной профсоюзной организации, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

- предоставлять в порядке, предусмотренном законодательством РФ, выборному органу первичной профсоюзной организации отдельное помещение (рабочий кабинет) площадью не менее 20 кв. м.;

- выделять по заявкам выборного органа первичной профсоюзной организации (согласно плану работы) необходимые помещения для проведения заседаний выборных органов первичной профсоюзной организации и конференций, легковой и грузовой автотранспорт для подготовки и проведения общественных мероприятий;

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

- предоставлять членам выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных и общественных обязанностей (количество часов освобождения от работы - профсоюзные часы - устанавливается дифференцированно в соответствии с графиком дежурства и планом работы выборного органа первичной профсоюзной организации и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и руководителями структурных подразделений;

- 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 первичной профсоюзной организации и работодателя) не оказывать противодействия первичной профсоюзной организации 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 институтов, факультетов, кафедр и подразделений;
- по решению вопросов социальной сферы.

8.6. Работодатель университета включает Профсоюз в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников университета.

8.7. Работодатель университета 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, условиям проживания в общежитии.

8.8. Стороны договорились, что бухгалтерия университета осуществляет удержание профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы членов Профсоюза и перечисляет их на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации предоставляет регулярно информацию о составе первичной профсоюзной организации.

8.9. За освобожденными работниками первичной профсоюзной организации сохраняются все социальные гарантии и льготы, действующие в университете (согласно положению об оплате труда). По представлению выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающего профессорско-преподавательского состава факультетов и подразделений по итогам работы.

8.10. 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 университета.

8.11. 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 университете порядке.

8.12. 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 ТК РФ руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, 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 первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

8.14. 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.

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

9.4. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и Профсоюз 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 университета 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 ТК 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 университета.

Х. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева».
3. Положение «Об эффективном контракте».
4. Кодекс профессиональной этики ОГУ им. И.С. Тургенева.
5. Положение «О студенческой поликлинике».
6. Положение «О материальной помощи первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Орловского государственного университета имени И.С.Тургенева».
7. Условия и порядок частичной компенсации членам Профсоюза стоимости оздоровительных, санаторно-курортных путёвок в санатории, профилактории, дома отдыха.
8. Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.