



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный педагогический университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР по регулированию социально-трудовых отношений на 2024 – 2026 годы

между работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» и работодателем - Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Омский государственный педагогический университет»



Принят конференцией работников
и обучающихся ОмГПУ
протокол № 1
от « 23 » ноября 2023 г.

От имени работодателя

И.о. ректора ОмГПУ

23.11.2023



Н.С. Макарова

От имени работников

Председатель Первичной
профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «ОмГПУ»



Е.А. Супиниченко

23.11.2023

Содержание коллективного договора

1. Общие положения	3
2. Оплата и нормирование труда.....	4
3. Рабочее время и время отдыха	7
4. Условия и охрана труда	9
5. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	11
6. Социальные гарантии, льготы, компенсации	13
7. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ОмГПУ».....	13
Приложения	16
Положение о комиссии по трудовым спорам ОмГПУ	16
Правила внутреннего трудового распорядка ОмГПУ	19

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор, коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем – Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее – ОмГПУ, университет), представленным и.о. ректора ОмГПУ, и работниками ОмГПУ, представленными председателем Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (далее – первичная профсоюзная организация работников ОмГПУ).

1.2. Договор распространяется на всех работников ОмГПУ, в том числе филиала в г. Таре.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Правовую основу Договора составляют федеральные законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и деятельность образовательных организаций.

1.5. Стороны договорились о том, что Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. В целях соблюдения прав и гарантий работников стороны договорились об образовании в ОмГПУ комиссии по трудовым спорам из равного числа представителей в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Положение о комиссии по трудовым спорам ОмГПУ является приложением № 1 к настоящему Договору.

1.7. Структура университета утверждается приказом ректора, размещается на официальном сайте ОмГПУ и является обязательной для составления штатного расписания ОмГПУ.

Штатное расписание ОмГПУ утверждается ректором не менее 2 раз в год.

1.8. Договор подписывается вышеуказанными представителями сторон после утверждения проекта Договора на конференции работников и обучающихся ОмГПУ.

Изменения и дополнения в Договор вносятся в порядке, установленном для его заключения.

1.9. Договор вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

1.10. Действие Договора может быть продлено сторонами на срок не более трех лет – по 31 декабря 2029 года.

1.11. Стороны договорились, что переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действующего Договора должны быть начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

1.12. Работодатель обеспечивает размещение Договора на официальном сайте ОмГПУ в срок до 1 января 2024 года.

1.13. Контроль за выполнением Договора осуществляется его сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

2. Оплата и нормирование труда

2.1. Оплата труда в ОмГПУ осуществляется в соответствии с законодательством, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ОмГПУ, утверждаемым приказом ректора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, иными локальными правовыми актами.

2.2. При принятии Положения об оплате труда работников ОмГПУ регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

4) возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60%;

5) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников ОмГПУ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ОмГПУ;

8) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

9) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством РФ;

10) определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

11) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов

работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ОмГПУ.

2.3. При разработке и утверждении в ОмГПУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующие основные принципы:

1) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

6) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ (принцип прозрачности) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

2.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников ОмГПУ, трудовым договором.

2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОмГПУ, трудовым договором.

2.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов

работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, устанавливает конкретные размеры доплат в Положении об оплате труда работников ОмГПУ.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты (до 12% или до 24%) рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

2.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.9. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 19 и 4 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. Работодатель обязуется:

- 1) в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- 2) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- 3) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся

квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

4) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, заработную плату в полном размере;

5) относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

2.11. Стороны считают необходимым:

1) совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

2) совершенствовать критерии оценки качества работы работников университета для определения размера стимулирующих выплат;

3) в целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда - совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность и виды времени отдыха устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ОмГПУ определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ОмГПУ, которые являются приложением № 2 к настоящему Договору.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с законодательством РФ.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.5. Должности работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им дополнительного отпуска устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ОмГПУ.

3.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с трудовым законодательством.

3.7. Графики предоставления ежегодных отпусков утверждаются работодателем с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

3.8. Продолжительность оплачиваемых ежегодного основного и дополнительных отпусков устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящим Договором.

3.9. 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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

3.11. Работодатель обязуется предоставить работникам ОмГПУ на основании письменного заявления кратковременный оплачиваемый отпуск (с сохранением среднего заработка) при наличии следующих оснований:

1) бракосочетание работника – 3 календарных дня (в период 7 календарных дней до даты бракосочетания или в течение 7 календарных дней с даты бракосочетания. При этом заявление подается за 10 календарных дней до даты предоставления отпуска);

2) бракосочетание детей работника – 3 календарных дня (в период 7 календарных дней до даты бракосочетания или в течение 7 календарных дней с даты бракосочетания. При этом заявление подается за 10 календарных дней до даты предоставления отпуска);

3) смерть близкого родственника (супруг(а), дети, брат, сестра, родители (опекуны)) – 3 календарных дня (в течение 30 календарных дней с даты смерти);

4) рождение ребенка – 3 календарных дня (в течение 30 календарных дней с даты рождения);

5) многодетным матерям, имеющим трех и более детей возрастом до 18 лет, – 1 календарный день в месяц;

6) родителям, чьи дети идут в первый класс общеобразовательной школы – 1 календарный день (при совпадении с первым учебным днем);

7) если родители работника ОмГПУ относятся к категории инвалидов 1 группы и нуждаются в уходе – 1 календарный день в месяц.

Указанный краткосрочный отпуск оплачивается в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ОмГПУ предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.13. Педагогические работники университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются законодательством РФ.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет средств от приносящей доход деятельности университета определяет ученый совет ОмГПУ.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ректора университета на условиях, определенных соответствующим решением ученого совета ОмГПУ.

4. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников ОмГПУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает применение университетом нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе:

- стандартов безопасности труда в организациях;
- правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

4.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

4.1.3. Информировывает первичную профсоюзную организацию работников ОмГПУ в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении ОмГПУ денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.1.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.1.5. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности ОмГПУ, охрану труда, здоровья работников и обучающихся за счет средств от приносящей доход деятельности университета в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.

Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора конкретный размер средств на указанные цели будет определяться в заключаемом между ними соглашении об охране труда.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

4.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами на основании приказа ректора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

4.1.7. Обеспечивает за счет средств университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с законодательством РФ.

4.1.8. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной законодательством РФ семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере 10 минимальных размеров оплаты труда.

4.1.9. Предусматривает участие представителей первичной профсоюзной

организации работников ОмГПУ в расследовании несчастных случаев на производстве. Предусматривает участие представителей первичной профсоюзной организации обучающихся ОмГПУ в расследовании несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет в соответствующий профком первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ или профком первичной профсоюзной организации обучающихся ОмГПУ информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

4.2. Первичная профсоюзная организация работников:

4.2.1. Обеспечивает подготовку заключений на локальные нормативные правовые акты университета, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

4.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ в органах государственной власти, в том числе в суде.

4.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашением об охране труда.

4.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

4.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствует формированию в университете деятельности совместной комиссии по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

4.3. Стороны совместно содействуют выполнению представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

4.4. Работники берут на себя обязательства:

4.4.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

4.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, соблюдать установленные режимы труда и отдыха.

4.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

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

4.4.5. Проходить обязательные медицинские осмотры и освидетельствования, в том числе флюорографические обследования, вакцинацию и соблюдать иные требования в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством РФ, локальными правовыми актами.

4.4.6. Следить за чистотой и порядком в учебных и служебных помещениях, содействовать экономии энергоресурсов, информировать службу охраны труда ОмГПУ о неблагоприятном санитарно-техническом состоянии аудиторий (грязь, низкая освещенность и т.п.).

5. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

5.1. Работодатель:

5.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу ОмГПУ по эффективному использованию кадровых ресурсов.

5.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах университета, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях надлежащего выполнения государственного задания.

5.1.3. Организует деятельность университета, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

5.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества кадрового потенциала университета, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников ОмГПУ.

5.1.5. Предоставляет высвобождаемым работникам дополнительные по сравнению с установленными трудовым законодательством следующие гарантии и компенсации:

1) работодатель создает условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников ОмГПУ в соответствии с законодательством РФ;

2) выплачивает дополнительную компенсационную выплату в размере 5 минимальных размеров оплаты труда работникам, имеющим стаж работы в ОмГПУ свыше 20 лет и увольняемым по соглашению сторон на основании подпункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Данная выплата предоставляется работнику однократно независимо от количества случаев оформления трудовых отношений с ОмГПУ.

5.2. Стороны считают, что:

5.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены ректором университета и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

5.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации ОмГПУ, сокращении численности или штата работников ОмГПУ первичная профсоюзная организация работников ОмГПУ представляет и защищает права и интересы ее членов по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в

области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ проводит консультации с работодателем по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в университете и осуществления им дополнительных выплат за счет средств от приносящей доход деятельности университета.

5.5. Стороны совместно:

5.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников университета.

5.5.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих при проведении структурных преобразований в ОмГПУ массовое сокращение численности работников ОмГПУ и способствующих сохранению количества рабочих мест.

5.5.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер с целью:

- обновления и качественного совершенствования кадрового состава университета;
- снижения текучести кадров в сфере образования, повышения уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества работников профессорско-преподавательского состава, имеющих ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);
- интеграции в мировое образовательное пространство, повышения мобильности профессионального образования;
- создания условий для академической мобильности;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

5.6. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников ОмГПУ совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников в университете.

5.7. Работодатель обязуется выполнять требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации университета.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- 1) ликвидация университета;
- 2) сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.

5.8. Стороны договорились:

5.8.1. Совместно определять кандидатуры из числа работников, обучающихся университета и осуществлять их представление и обеспечение участия во Всероссийских конкурсах.

5.8.2. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников на базе университета с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти,

органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

5.8.3. Содействовать созданию условий для проведения информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

6.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, университет самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе на:

1) установление в пределах фонда оплаты труда выплат стимулирующего характера;
2) улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

3) укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

6.2. Работодатель в соответствии с рекомендациями учредителя обеспечивает:

1) выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления работников из средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль);

2) организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

3) закрепление наставников за педагогическими работниками из числа молодежи (до 35 лет) в первый учебный год их работы (по основному месту) в университете, установление наставникам дополнительных баллов в системе стимулирования за работу с ними (Положение об оплате труда работников ОмГПУ);

4) осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.3. Стороны исходят из того, что работодатель приобретает новогодние подарки для детей (возрастной критерий – до достижения 14 лет) работников ОмГПУ за счет средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль).

7. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ОмГПУ»

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ и правовыми актами, договорами, соглашениями.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

7.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

7.2.3. Не препятствовать представителям выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ в посещении ОмГПУ и его подразделений, где работают члены первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и обучающихся в общежитиях ОмГПУ.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевого счета ОмГПУ на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ средств в размере – 1% заработной платы работника.

7.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем ОмГПУ для широкого информирования работников о деятельности первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, являющиеся членами выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, а председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

7.3.2. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ в создаваемых в ОмГПУ совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников ОмГПУ и на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.3.3. Стороны согласились, что членам выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, не освобожденным от основной работы в ОмГПУ, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка устанавливается в объеме не более 90% от средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению.

7.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации работников

ОмГПУ, не освобожденные от основной работы в ОмГПУ, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзными органами.

7.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

7.4.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в университете, в соответствии с настоящим Договором.

7.4.2. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

7.4.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

7.5. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ и в составе выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ признается значимой для деятельности университета, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных правовых актов, предусматривающих рейтинги факультетов и кафедр.

7.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ОмГПУ или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего Договора.

Положение о комиссии по трудовым спорам ОмГПУ

1. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по трудовым спорам ОмГПУ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, определяет компетенцию и порядок работы комиссии по трудовым спорам ОмГПУ (далее – комиссия).

1.2. Комиссия образована работодателем и работниками из равного числа представителей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Представители работодателя в комиссию назначаются ректором ОмГПУ.

Представители работников в комиссию (в количестве не менее 5 человек) избираются конференцией работников и обучающихся ОмГПУ или делегируются Первичной профсоюзной организацией работников ФГБОУ ВО «ОмГПУ» с последующим утверждением на конференции работников и обучающихся ОмГПУ.

Персональный состав комиссии (по результатам назначения и избрания) оформляется приказом ректора и размещается на официальном сайте ОмГПУ.

1.3. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем (предоставление оборудованного помещения для проведения заседаний, организационной работы и хранения материалов, расходных материалов, оргтехники и т.д.).

1.4. Комиссия имеет свою печать.

1.5. Основание для прекращения членства в комиссии:

- 1) прекращение трудовых отношений с работодателем;
- 2) неявка более чем на три заседания подряд без уважительных причин;
- 3) письменный отказ от участия в работе комиссии.

1.6. Прекращение членства в комиссии оформляется:

- 1) представителей работодателя – приказом;
- 2) представителей работников – решением конференции работников и обучающихся ОмГПУ.

2. Полномочия комиссии

2.1. Комиссия является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2.2. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.3. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в комиссию или в иной орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальными трудовыми спорами признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом,

изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

3. Организация заседаний комиссии

3.1. На первом заседании комиссии открытым голосованием простым большинством голосов члены комиссии избирают председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Результаты избрания комиссия доводит до сведения коллектива ОмГПУ посредством размещения соответствующей информации на официальном сайте ОмГПУ.

3.2. Заседания комиссии проводятся в рабочее время.

3.3. Созыв членов комиссии на заседания организует председатель комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя комиссии.

3.4. Явка членов комиссии на её заседания обязательна. Исключением является отсутствие члена комиссии на работе по уважительной причине (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка, иное).

3.5. Перед началом заседания комиссии в протоколе регистрируются все явившиеся её члены (личная подпись).

3.6. Заседание комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

3.7. На заседании комиссии ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем, секретарем комиссии и заверяется печатью комиссии.

4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией. Исполнение решений комиссией. Обжалование

4.1. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

4.2. Решение комиссии подлежит исполнению в течении трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

4.3. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в указанный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

4.4. На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

4.5. Решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

5. Заключительные положения

5.1. Материалы комиссии подлежат хранению в порядке, установленном локальными нормативными актами ОмГПУ и законодательством РФ.

5.2. Комиссия ликвидируется в случае ликвидации или реорганизации работодателя.

5.3. Комиссия может быть ликвидирована совместным решением работодателя и конференции работников и обучающихся ОмГПУ, принятым большинством голосов присутствующих.

Правила внутреннего трудового распорядка ОмГПУ

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка ОмГПУ (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее – ОмГПУ, университет).

1.2. Цель Правил – регулирование и установление трудового распорядка, укрепление трудовой дисциплины, улучшение организации труда, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокого качества услуг и работ, связанных с повышением уровня образовательного и воспитательного процесса.

1.3. Трудовая дисциплина работников состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных законами и другими нормативными актами РФ, выполнении письменных и устных указаний руководителя, данных в пределах его компетенции, а также обязанностей, установленных коллективным договором, настоящими Правилами, уставом ОмГПУ и трудовым договором.

1.4. Правила обязательны для исполнения всеми работниками университета.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Прием и увольнение работников осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.2. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- анализ представленных документов;
- собеседование (интервьюирование);
- тестирование;
- установление испытательного срока.

2.3. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.4. Днем увольнения работников считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы в соответствии с заключенным трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;
- возможность состоять в профсоюзной организации;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда (ущерба) в соответствии с законодательством РФ;
- иные права, предусмотренные законодательством РФ.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно (надлежащим образом) выполнять свои трудовые обязанности согласно трудовому договору и должностной инструкции;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ОмГПУ;
- выполнять установленные нормы труда;
- незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- уважительно относиться к работникам, обучающимся, иным участникам образовательных отношений, а также к лицам, находящимся на территории и в зданиях ОмГПУ, соблюдать общепринятые нормы поведения;
- ежедневно проверять поступление новой информации на индивидуальный адрес электронной корпоративной почты ОмГПУ (при наличии);
- без разрешения работодателя не разглашать следующую информацию: служебную информацию и персональные данные о работниках, обучающихся, иных лицах, которые стали известны работнику в связи с исполнением служебных обязанностей; данные о доходах; внутренние базы данных ОмГПУ.

3.3. Работникам запрещено:

- занятие посторонними или личными делами в помещениях университета;
- использование оборудования, материалов, ресурсов или служебной информации университета для выполнения посторонней работы любого вида;
- представление интересов ОмГПУ без разрешения работодателя и без соответствующих полномочий;
- употребление ненормативной лексики;
- использование, распространение, продажа и ношение наркотических, а также других, влияющих на психику веществ, если только они не используются по прямому назначению врача;
- курение на территории и в зданиях ОмГПУ;
- осуществление в ОмГПУ действий, являющихся сексуальным домогательством;
- выражение расового, полового, религиозного или иного презрения;

- совершение иных противоправных действий, предусмотренных законодательством РФ, локальными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 2 раза в месяц: 19 и 4 числа;
- оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;
- выполнять иные требования, предусмотренные законодательством РФ.

4.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил, коллективного договора, иных правовых актов, трудового договора;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные правовые акты;
- иные права в соответствии с законодательством РФ.

5. Рабочее время, режим рабочего времени

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами, иными правовыми актами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в ОмГПУ, определяется трудовым договором.

5.3. Продолжительность рабочей недели в ОмГПУ устанавливается следующая:

- шестидневная с одним выходным днем;
- пятидневная с двумя выходными днями;
- неполная рабочая неделя;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.4. Режим рабочего времени в ОмГПУ устанавливается:

- основной – шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем (воскресенье), время начала и окончания работы определяется расписанием учебных занятий, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и иными документами, связанными с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работой, выполняемой работником в соответствии со своим трудовым договором, с учетом предоставления перерыва (перерывов) для отдыха и питания не менее 30 минут общей продолжительностью один час;

- первый – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), время начала рабочего дня с понедельника по пятницу: 09-00 часов, время окончания рабочего дня с понедельника по четверг: 18-00, время окончания рабочего дня в пятницу: 16-45, с предоставлением перерыва для отдыха и питания: с 13-00 до 13-45 часов.

В летний период (с 1 июня по 31 августа) на основании приказа ректора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ первый режим рабочего времени может быть изменен в следующем порядке:

пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), время начала рабочего дня с понедельника по пятницу: 08-00 часов, время окончания рабочего дня с понедельника по четверг: 17-00, время окончания рабочего дня в пятницу: 15-45, с предоставлением перерыва для отдыха и питания: с 13-00 до 13-45 часов;

- второй – шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с одним выходным днем (воскресенье), в предвыходной день (суббота) 3 часа 45 минут, время начала рабочего дня с понедельника по субботу: 09-00 часов, время окончания рабочего дня с понедельника по пятницу: 17-00 часов, время окончания рабочего дня в субботу: 12-45 часов, с предоставлением перерыва для отдыха и питания: с 13-00 до 13-45 часов (в субботу без обеда);

- третий – неполная рабочая неделя с продолжительностью, выходными днями, временем начала и окончания рабочего дня, установлением перерыва для отдыха и питания, определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и приказом ректора в зависимости от оснований применения данного режима рабочего времени;

- четвертый – рабочая неделя по скользящему графику, время начала и окончания рабочего дня, предоставление перерыва для отдыха и питания определяются графиком сменности, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и приказом ректора в зависимости от основания применения данного режима рабочего времени.

Режим рабочего времени подлежит обязательному указанию в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с каждым работником ОмГПУ.

5.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников ОмГПУ с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящими Правилами:

- университет, транспортный отдел: водитель, начальник отдела;
- филиал ОмГПУ в г. Таре, отдел административно-хозяйственного и транспортного обеспечения: водитель.

5.6. Работа в режиме гибкого рабочего времени может применяться в ОмГПУ по соглашению сторон для отдельных структурных подразделений или работников с обязательным оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору, изданием

соответствующего приказа ректора, устанавливающего время начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Работодатель обеспечивает отработку работником в режиме гибкого рабочего времени суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.7. Работодатель применяет суммированный учет рабочего времени для отдельных структурных подразделений или работников, работающих по четвертому режиму рабочего времени (пункт 5.4 настоящих Правил) на основании соответствующего приказа ректора в случаях, когда по условиям работы, в целом, или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год.

5.8. Отсутствие работника на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня считается прогулом.

5.9. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работодатель вправе осуществлять в исключительных случаях и в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6. Отпуска

6.1. Виды отпусков, предоставляемых работникам ОмГПУ:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- краткосрочный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы при наличии определенных оснований, установленных коллективным договором;
- длительный отпуск сроком до 1 года, предоставляемый педагогическому работнику;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 5 календарных дней (пункт 5.5 настоящих Правил);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- иные отпуска в соответствии с законодательством РФ, локальными правовыми актами.

6.2. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники ОмГПУ должны добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором, должностной инструкцией, настоящими Правилами, уставом ОмГПУ, иными правовыми актами, повышать свою квалификацию, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу ОмГПУ.

7.2. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Применение дисциплинарных взысканий осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.



Прошито, пронумеровано на 24 л.
И.о. ректора ОмГПУ

Н.С. Макарова

27 ноября 2023

Председатель Первичной профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «ОмГПУ»

Е.А. Супиниченко

27 ноября 2023

