

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**по регулированию социально-трудовых отношений на 2016 – 2018 г.г.**

**между работодателем**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет»  
в лице ректора Волоха Олега Владимировича

**и работниками**

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет»  
в лице полномочного представителя

Общественная первичная профсоюзная организация работников  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Омский государственный педагогический университет»  
Омской областной организации Профсоюза работников  
народного образования и науки Российской Федерации  
в лице председателя Супиниченко Елены Александровны

Принят конференцией работников  
и обучающихся ФГБОУ ВО «ОмГПУ»  
протокол № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

Договаривающиеся стороны:

От имени работодателя  
Ректор

От имени работников  
Председатель

\_\_\_\_\_ О.В. Волох

\_\_\_\_\_ Е.А. Супиниченко

М.П.

М.П.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Общие положения</b> .....   | 3  |
| 1.1. Назначение, стороны и предмет коллективного договора.....                                  | 3  |
| 1.2. Содержание и структура коллективного договора.....   | 3  |
| 1.3. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора..... | 4  |
| 1.4. Действие коллективного договора.....   | 5  |
| 1.5. Изменение и дополнения коллективного договора.....   | 6  |
| 1.6. Уведомительная и ведомственная регистрация коллективного договора.....                     | 6  |
| 1.7. Общие обязательства работодателя и работников.....   | 7  |
| <br>  |    |
| <b>2. Трудовые отношения</b> .....  | 10 |
| 2.1. Структура и штатное расписание.....  | 10 |
| 2.2. Регулирование трудовых отношений.....  | 11 |
| <br>  |    |
| <b>3. Оплата труда и нормы труда</b> .....  | 15 |
| <br>  |    |
| <b>4. Рабочее время и время отдыха</b> .....  | 21 |
| <br>  |    |
| <b>5. Условия и охрана труда</b> .....  | 25 |
| <br>  |    |
| <b>6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров</b>    | 28 |
| <br>  |    |
| <b>7. Социальные гарантии, льготы, компенсации</b> .....  | 32 |
| <br>  |    |
| <b>8. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза</b> .....              | 33 |
| <br>  |    |
| <b>9. Контроль за выполнением коллективного договора</b> .....                                  | 36 |

### ПРИЛОЖЕНИЯ

|   |       |
|---|-------|
| 1. Положение о комиссии по трудовым спорам ОмГПУ.....   | ..... |
| 2. Соглашение между ОмГПУ и первичной профсоюзной организацией обучающихся.....   | ..... |
| 3. Положение об оплате труда работников ОмГПУ.....  | ..... |
| 4. Правила внутреннего трудового распорядка ОмГПУ.....  | ..... |
| 5. Соглашение по охране труда на 2016 год.....  | ..... |
| 6. Перечень должностей (профессий) работников ОмГПУ, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.....     | ..... |
| 7. Перечень должностей (профессий) работников ОмГПУ, имеющих право на получение компенсации за работу в неблагоприятных условиях.....                         | ..... |
| 8. Перечень должностей (профессий) работников ОмГПУ, имеющих право на дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях.....                         | ..... |
| 9. Перечень должностей (профессий) работников ОмГПУ, имеющих право на бесплатное получение смывающих средств (туалетное мыло).....                            | ..... |
| 10. Перечень должностей (профессий) работников ОмГПУ, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты..... | ..... |
| 11. Положение о продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников ОмГПУ.....        | ..... |
| 12. Положение о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников ОмГПУ, оговариваемой в трудовом договоре.....                                  | ..... |
| 13. Положение о нормах времени по видам деятельности профессорско-преподавательского состава ОмГПУ.....   | ..... |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Назначение, стороны и предмет коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор, коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (ФГБОУ ВО «ОмГПУ, ОмГПУ).

1.1.2. Сторонами Договора являются:

работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее работодатель, ОмГПУ) в лице ректора Волоха Олега Владимировича, действующего на основании устава ОмГПУ, работники Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее работники) в лице полномочного представителя - Общественной первичной профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее первичная профсоюзная организация работников) в лице председателя Супиниченко Елены Александровны, действующей на основании Устава.

1.1.3. 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.

### 1.2. Содержание и структура коллективного договора

1.2.1. 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, и Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы (далее Отраслевое соглашение).

1.2.2. В Договоре с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей ОмГПУ устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, а также устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.2.3. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.2.4. Стороны определили, что в настоящий Договор включаются обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- разработка проекта Договора, заключение Договора, внесение в Договор изменений и дополнений;
- оплата труда, в том числе механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных Договором;
- выплата пособий, компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- социальные гарантии и льготы работникам;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- ответственность сторон;
- обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок информирования работников о выполнении Договора.

1.2.5. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наиболее важное значение для работников.

### **1.3. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора**

1.3.1. Стороны договорились, что при разработке проекта Договора и заключении Договора руководствуются принципами соблюдения норм законодательства, равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Договора, добровольности принятия обязательств, реальности обеспечения обязательств, систематичности контроля и неизбежности ответственности.

1.3.2. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке проекта Договора, заключению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Полномочный представитель одной стороны (ректор или председатель первичной профсоюзной организации работников), получивший от полномочного представителя другой стороны (rektora или председателя первичной профсоюзной организации работников) предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Коллективные переговоры осуществляются двухсторонней комиссией по ведению коллективных переговоров (далее двухсторонняя комиссия), состоящей из представителей работодателя и работников. Состав указанной комиссии утверждается приказом ректора.

На первом заседании двухсторонней комиссии избираются сопредседатели двухсторонней комиссии (от работников и работодателя), секретарь двухсторонней комиссии, утверждается дальнейший план коллективных переговоров и порядок работы двухсторонней комиссии.

Работа двухсторонней комиссии оформляется протоколами, которые подписываются сопредседателями и секретарем.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

1.3.3. Стороны предоставляют друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

1.3.4. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.3.5. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.3.6. Проект Договора размещается для ознакомления на официальном сайте ОмГПУ.

Предложения и замечания по тексту проекта Договора вносятся работниками ОмГПУ на рассмотрение двухсторонней комиссии.

1.3.7. Договор принимается конференцией работников и обучающихся ОмГПУ.

Делегаты на конференцию работников и обучающихся избираются коллективом ОмГПУ в соответствии с нормами представительства, принимаемыми в установленном порядке ученым советом ОмГПУ.

#### **1.4. Действие коллективного договора**

1.4.1. Договор вступает в силу с 1 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года.

1.4.2. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2018 года.

1.4.3. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.4.4. Действие Договора распространяется на всех работников ОмГПУ, в том числе на работников обособленных структурных подразделений ОмГПУ (филиалов):

- филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» в г. Таре (место нахождения: 646535, Омская область, г. Тара, ул. Школьная, д. 69);

- Дом отдыха «Иртышский» (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (место нахождения: 644517, Омская область, Омский район, дачный поселок Чернолучинский, ул. «Иртышский» д/о, д. 22).

1.4.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ОмГПУ, изменения типа ОмГПУ, реорганизации ОмГПУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором ОмГПУ.

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

1.4.7. При реорганизации или смене формы собственности ОмГПУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.4.8. При ликвидации ОмГПУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

### **1.5. Изменение и дополнения коллективного договора**

1.5.1. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном п. 1.3. настоящего коллективного Договора для его заключения.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.5.2. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

### **1.6. Уведомительная и ведомственная регистрация коллективного договора**

1.6.1. Работодатель в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации в течение 7 (семи) дней со дня заключения (принятия) настоящего Договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.6.2. Ведомственная регистрация коллективных договоров образовательных организаций, анализ и оценка их правовой эффективности осуществляется Минобрнауки России и Профсоюзом при участии ведомственной лаборатории автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Рязанский государственный радиотехнический университет» (далее - отраслевая лаборатория анализа коллективных договоров).

Ведомственная регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне образовательной организации.

Ведомственная регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения коллективных договоров и обобщать опыт их реализации. Ведомственная регистрация создает условия для получения информации о результатах работы, проводимой Минобрнауки России и Профсоюзом по повышению эффективности договорного регулирования трудовых отношений и совершенствования законодательства в сфере образования.

Порядок процедуры ведомственной регистрации Договора определен приложением № 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы.

Направление коллективного договора на ведомственную регистрацию осуществляется работодателем в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

После ведомственной регистрации коллективного договора в Минобрнауки России и Профсоюзе в образовательную организацию направляется Свидетельство о регистрации по установленной форме (форма устанавливается решением Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Отраслевая лаборатория анализа коллективных договоров высылает в ОмГПУ по электронной почте результаты оценки правовой эффективности коллективного договора ОмГПУ, подводя итоги регистрации не реже одного раза в квартал в течение календарного года.

### **1.7. Общие обязательства работодателя и работников**

1.7.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета и необходимость улучшения

положения работников ОмГПУ, Университет и первичная профсоюзная организация работников договорились:

1) способствовать повышению качества образовательных услуг, реализуемых Университетом, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования;

2) участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;

3) принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

1.7.2. Университет:

1) осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности ОмГПУ;

2) организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научно-педагогических работников ОмГПУ посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки);

3) информирует первичную профсоюзную организацию работников о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, и организует совместно с первичной профсоюзной организацией работников консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ;

4) обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации работников в составе аттестационной комиссии ОмГПУ, созданной в установленном порядке для аттестации педагогических работников Университета;

5) предоставляет первичной профсоюзной организации работников по ее запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

6) предоставляет возможность представителям первичной профсоюзной организации работников, принимать участие в работе комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях;

7) обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации работников в

разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов локальных нормативных актов в первичную профсоюзную организацию работников для согласования.

#### 1.7.3. Первичная профсоюзная организация работников:

1) обеспечивает представительство и защиту (при необходимости - с привлечением представителей первичной профсоюзной организации обучающихся) социально-трудовых прав и интересов работников ОмГПУ, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения;

2) оказывает членам первичной профсоюзной организации работников помощь в вопросах: применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3) использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе ОмГПУ;

4) содействует предотвращению в ОмГПУ коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

5) осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6) содействует в проведении специальной оценки условий труда работников;

7) обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации работников в проведении аттестации педагогических, научно-педагогических работников, состоящих в штате ОмГПУ.

1.7.4. Работодатель и работники из равного числа представителей обязуются образовать комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном ст. 384 Трудового кодекса.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются ректором Университета.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются конференцией работников и обучающихся ОмГПУ или делегируются первичной профсоюзной организацией работников с последующим утверждением на конференции работников и обучающихся ОмГПУ.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Компетенция и порядок работы комиссии по трудовым спорам ОмГПУ определены Положением о комиссии по трудовым спорам ОмГПУ, являющимся приложением к настоящему Договору (приложение № 1).

1.7.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического

положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

1.7.6. Стороны договорились оформить договоренность между полномочным представителем обучающихся – первичной профсоюзной организацией обучающихся ОмГПУ и Университетом по вопросам обеспечения защиты прав и интересов обучающихся в виде соглашения, являющимся приложением к настоящему Договору (приложение № 2).

1.7.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в ОмГПУ:

- 1) проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Университете;
- 2) содействие трудоустройству не менее половины выпускников Университета по специальности в течение одного года после выпуска;
- 3) содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- 4) развитие творческой и социальной активности молодежи;
- 5) обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- 6) активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1. Структура и штатное расписание**

2.1.1. Университет самостоятельно формирует свою структуру, если иное не установлено федеральными законами.

Университет может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной, научной и иной деятельности Университета.

Структура ОмГПУ утверждается приказом ректора в текстовом (содержит все структурные подразделения ОмГПУ) и графическом изложении (отражает подчиненность структурных подразделений).

Структуру ОмГПУ определяет ректор с учётом:

- принимаемых Ученым советом ОмГПУ решений о создании, реорганизации и ликвидации научных и учебных подразделений;
- принимаемых Учредителем решений о создании, реорганизации и ликвидации филиалов ОмГПУ.

Структура (внесение изменений и дополнений в структуру) утверждается приказом ректора, размещается на официальном сайте ОмГПУ и является обязательной для составления штатного расписания ОмГПУ (внесения соответствующих изменений и дополнений в штатное расписание).

2.1.2. Университет самостоятельно устанавливает штатное расписание исходя из объема и форм реализуемых образовательных программ, оказываемых услуг и выполняемой работы, определяет численность работников в структурных подразделениях и осуществляет прием на работу работников, заключение и расторжение с ними трудовых договоров, распределение должностных обязанностей.

Штатное расписание ОмГПУ ежегодно утверждается ректором ОмГПУ на основе утвержденной структуры ОмГПУ с учетом задач и специфики структурных подразделений.

Внесение изменений и дополнений в штатное расписание ОмГПУ производится в порядке и сроки, установленные приказом ректора.

## **2.2. Регулирование трудовых отношений**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.2.1. Трудовой договор с работниками Университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в ОмГПУ, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и Положения о порядке замещения должностей педагогических работников ОмГПУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом ОмГПУ.

2.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов ОмГПУ.

2.2.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками ОмГПУ трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к настоящему коллективному договору) - локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ОмГПУ показателей и критериев.

2.2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ОмГПУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.2.5. Работники Университета, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в ОмГПУ на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу по общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, а также дополнительным образовательным программам, без занятия штатной должности, которая не

считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников и при условии, если учителя, преподаватели, для которых Университет является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

#### 2.2.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ОмГПУ, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 4 к настоящему коллективному договору), Отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- оформлять прием на работу приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора);

- приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

- вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в ОмГПУ свыше пяти дней, в случае, если работа в ОмГПУ является для работника основной;

- по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления безвозмездно выдать работнику заверенные надлежащим образом копии документов,

связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки (копии) из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

2.2.7. Работодатель, в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России и Профсоюза:

- гарантирует выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также обеспечивает внесение соответствующих гарантий в трудовые договоры с работниками ОмГПУ;

- определяет преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- устанавливает срок заключения трудового договора с научно-педагогическим работником, избранным по конкурсу на замещение должности научно-педагогического работника, в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок, - не менее 1 года;

В случае если научно-педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок.

2.2.8. Работодатель не вправе заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2.9. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии со своей должностной инструкцией;

- надлежащим образом выполнять приказы, распоряжения работодателя, служебные поручения непосредственного руководителя при условии их соответствия требованиям действующего законодательства Российской Федерации и должностной инструкции;

- соблюдать требования действующего законодательства РФ, Устав ОмГПУ, правила внутреннего трудового распорядка ОмГПУ (приложение № 4 к настоящему коллективному договору) и условия своего трудового договора;

- своевременно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам исполнять свои трудовые обязанности;

- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

- содействовать поддержанию благоприятного психологического климата на рабочем месте;

- принимать необходимые меры к обеспечению сохранности имущества ОмГПУ в соответствии со своими должностными обязанностями;
- соблюдать правила техники безопасности, пожарной защиты, производственной санитарии;
- активно участвовать в осуществлении программ развития ОмГПУ, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории ОмГПУ;
- не разглашать без соответствующего разрешения работодателя конфиденциальную экономическую, научную и другую информацию ОмГПУ, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей;
- стремиться к поддержанию деловой репутации и авторитета ОмГПУ.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

3.1. Системы оплаты труда работников ОмГПУ устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

3.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации работников:

3.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников ОмГПУ, которое является приложением к коллективному договору (приложение № 3).

3.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников ОмГПУ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 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;
- 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 (*приложение № 1* к Положению об оплате труда работников ОмГПУ (*приложение № 3* к коллективному договору));
- 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%;

- 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;

- 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;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

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

- 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 Российской Федерации;

- 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);

- 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 Университета.

3.3. В период действия настоящего коллективного договора в Положение об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к настоящему коллективному договору) могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации приказом ректора ОмГПУ, изданным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.4. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников (*приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору)*) учитываются следующие основные принципы:

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

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников (принцип прозрачности).

3.5. 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:

- 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;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- 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 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.

3.6. Университет, реализуя общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в Положении об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору).

3.7. 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 (приложение № 3 к коллективному договору), трудовым договором.

3.8. 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 Положением об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору), трудовым договором.

3.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 6 к коллективному договору), 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 в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат в Положение об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору).

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 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 статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации 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 (приложения (приложения № 6,8 к коллективному договору)).

3.10. 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.

### 3.11. Работодатель обязуется:

- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

✓ Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации работников.

- выплачивать работнику заработную плату в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных настоящим коллективным договором или трудовым договором;

✓ Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

- выплачивать заработную плату не реже чем 2 раза в месяц: 19 и 4 числа.

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

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

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Отраслевому соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- 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;

- 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;

- 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.

- с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) увеличивать в два раза в течение первых трех лет преподавательской работы количество баллов, полученных работником в системе стимулирования (*приложение № 2* к Положению об оплате труда работников ОмГПУ (*приложение № 3* к коллективному договору));

- 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 статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере;

- предусмотреть в Положении об оплате труда работников ОмГПУ (*приложение № 3* к коллективному договору) порядок и условия назначения стимулирующей выплаты в размере 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки инновационных методических разработок по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, в случае утверждения новых федеральных государственных образовательных стандартов;

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные 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 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

3.12. 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 стороны совместно выработать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда Университета на величину фактической инфляции в предшествующем году.

3.13. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

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

4.2. Продолжительность рабочего времени (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время) и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

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 соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России, Положением о продолжительности рабочего времени педагогических работников ОмГПУ (приложение № 11 к коллективному договору), Положением о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников ОмГПУ, оговариваемой в трудовом договоре (приложение № 12 к коллективному договору).

4.3. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (статья 99 Трудового Кодекса);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового Кодекса).

4.4. Режим рабочего времени (в т.ч. ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части) и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Работодатель и первичная профсоюзная организации работников обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 4 к настоящему коллективному договору) в Университете в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Примерные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ высшего образования и дополнительного профессионального образования, и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой ими должности должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной и другой работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня) утверждаются на федеральном уровне. Нормы времени для указанной в данном абзаце категории работников ОмГПУ по видам деятельности определяются Положением о нормах времени по видам деятельности профессорско-преподавательского состава ОмГПУ (приложение № 13 к коллективному договору).

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора Университета с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день Положением об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору), трудовым договором.

4.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.7. 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.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 4 к настоящему коллективному договору) в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (приложения № 6, 8 к коллективному договору).

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

бракосочетание работника – 3 календарных дня;

бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;

похороны близкого родственника (супруг, дети, брат, сестра, родители (опекуны)) – 3 календарных дня;

рождение ребенка – 3 календарных дня;

многодетным матерям, имеющим 3-х или более детей дошкольного и школьного возраста до 18 лет, – 1 календарный день в месяц;

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

Указанный кратковременный отпуск оплачивается в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ОмГПУ предоставляется в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Педагогические работники Университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска 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.

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

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

### **5.1. Работодатель:**

5.1.1. Обеспечивает применение Университетом нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, разработанные Министерством образования и науки Российской Федерации с участием Профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении 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.

5.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

5.1.3. Информировывает первичную профсоюзную организацию работников 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.

5.1.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.5. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности, выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

Конкретный размер средств на выполнение мероприятий по охране труда уточняется в ежегодно заключаемом Соглашении об охране труда (приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

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 в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

5.1.6. Гарантирует сохранение в структуре ОмГПУ структурного подразделения - Служба охраны труда, созданное в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации. Гарантирует прием на работу в указанное структурное подразделение на должность руководителя и специалистов лиц, отвечающих требованиям Квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (далее - Квалификационные характеристики), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559 н, Профстандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

5.1.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 9,10 к коллективному договору).

5.1.9. Обеспечивает за счет средств Университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу при наличии финансового обеспечения) и

периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.2. Первичная профсоюзная организация работников:

5.2.1. Обеспечивает подготовку заключений на локальные нормативные правовые акты Университета, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

5.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации работников 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, представляют интересы членов первичной профсоюзной организации работников в органах государственной власти, в суде.

5.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

5.2.4. 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.

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

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. Обеспечивают подготовку и принятие Положения о системе управления охраной труда в ОмГПУ, разрабатываемого на основе Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Минобрнауки России, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими

стандартами о системе управления охраной труда.

5.3.2. Содействуют выполнению представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

## **6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

6.1. Работодатель:

6.1.1. 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.

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

6.1.3. 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.

6.1.4. 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.

6.1.5. Информировывает первичную профсоюзную организацию работников не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Университета, количестве, категориях работников и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

1) работодатель предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата (уведомление в письменной форме) не менее чем за 3 месяца.

2) работодатель предоставляет работнику, получившему уведомление в письменной форме о возможном сокращении численности или штата, не менее 2 часов для поиска работы в течение рабочего дня (с сохранением заработка);

3) работодатель предпринимает всевозможные меры по недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), в том числе предоставляет указанной категории работников

преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников, а в случае увольнения работника предпенсионного возраста - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза:

- при увольнении по инициативе работника или по соглашению сторон – не позднее 5 календарных дней со дня увольнения;

- при увольнении по инициативе работодателя – не позднее, чем за три дня до даты увольнения;

- при увольнении в связи с сокращением численности или штата - не менее чем за 3 месяца;

4) работодатель создает условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки:

- обеспечивает право педагогических, научно-педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний и др. знаний, - не реже одного раза в три года в соответствии с графиком, утвержденным ректором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников;

- обеспечивает право работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки в связи с изменением требований действующего законодательства, в соответствии с техническим перевооружением и развитием Университета, не реже одного раза в пять лет в соответствии с графиком, утвержденным ректором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников;

5) принимает меры по недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата ОмГПУ, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, в том числе предоставляет указанной категории работников преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников;

б) выплачивает дополнительную компенсационную выплату по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в размере 5 минимальных размеров оплаты труда работникам пенсионного возраста или имеющим стаж работы в ОмГПУ свыше 20 лет и увольняемым по основаниям п.п. 1, 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон, инициатива работника).

6.1.7. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель предпринимает в указанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников по представлению структурного подразделения;

- ограничение (запрет) совмещения профессий (должностей) по представлению структурных подразделений.

6.1.8. Педагогические работники могут быть уволены по основаниям п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников) только по окончании учебного года.

6.2. Стороны считают, что:

6.2.1. 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.

6.2.2. 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.

6.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации ОмГПУ, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

6.5. Стороны совместно:

6.5.1. 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.

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

6.5.3. 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, в том

числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 - 2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

- снижения текучести кадров в сфере образования, повышения уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- интеграции в мировое образовательное пространство, повышению 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.

6.6. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников в Университете.

6.7. 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 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:

- ликвидация Университета;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 15 и более человек в течение 30 дней;

- 30 и более человек в течение 60 дней;

- 60 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 5 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Университете.

6.8. Стороны договорились:

6.8.1. Совместно определять кандидатуры из числа работников, обучающихся Университета и осуществлять их представление и обеспечение участия во Всероссийских конкурсах «Учитель года», «Студенческий лидер».

6.8.2. 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.

6.8.3. 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 Пенсионного Фонда Российской Федерации.

6.9. Работникам ОмГПУ, обучающимся в аспирантуре, докторантуре или работникам ОмГПУ, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работодатель вправе оказывать материальную помощь за счет средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

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

- 1) установление в пределах фонда оплаты труда выплат стимулирующего характера;
- 2) улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, 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.

7.2. Работодатель в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России и Профсоюза предусматривает:

- 1) выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников из средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль) – 0,5 %;
- 2) выделение средств на развитие социальной сферы из средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль) – 0,5%;
- 3) выделение средств на оздоровление работников, обучающихся Университета из средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль) - 2%;
- 4) организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- 5) закрепление наставников за педагогическими работниками из числа молодежи в первый год их работы в Университете, установление наставникам дополнительных баллов в системе стимулирования за работу с ними ( *приложение № 2* к Положению об оплате труда работников ОмГПУ (*приложение № 3* к коллективному договору));

б) 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 за счет средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль);

7) закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, Положением об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору).

7.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

7.3.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.3.2. Осуществляет меры по организации отдыха работников на имеющейся базе Дома отдыха «Иртышский» (филиал ОмГПУ), отдыха и санаторно-курортного лечения работников на базе иных учреждений, организаций (в том числе с учетом межвузовской кооперации) из средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль).

7.3.3. Приобретает новогодние подарки для детей (возрастной критерий – до достижения 15 лет) работников ОмГПУ за счет средств прибыли (средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и оставшихся в распоряжении ОмГПУ после уплаты налога на прибыль).

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого соглашения, устава ОмГПУ, настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

8.2.1. 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.

8.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

8.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. 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, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

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

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

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

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации 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 и на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.3.4. Стороны согласились, что членам выборных профсоюзных органов, 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.

8.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, 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 Профсоюзом.

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

8.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией ОмГПУ либо отсутствием в ОмГПУ соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

8.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Университете, в соответствии с коллективным договором.

8.4.3. 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 профсоюзного органа 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.

8.4.4. 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.

8.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа 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 внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

8.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, 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 Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

9.2. Стороны в рамках работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно разрабатывают и утверждают в пределах срока действия настоящего коллективного договора: план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, соглашение по охране труда на очередной финансовый год.

9.3. Информация о выполнении настоящего Договора (плана мероприятий и Соглашения по охране труда, указанных в п.9.2. Договора) ежегодно (по истечении календарного года) рассматривается на Ученом совете ОмГПУ и размещается в открытом доступе на официальном сайте Университета.

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