

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бузулукском гуманитарно-технологическом институте (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Бузулукского гуманитарно-технологического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» (далее – работники) и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

– Бузулукский гуманитарно-технологический институте (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» (далее – институт, работодатель) в лице директора Власова Алексея Васильевича, действующего на основании доверенности № 17-Юр от 01.02.2024 г.;

– работники института в лице председателя первичной профсоюзной организации работников института (далее – профсоюз) Девяткиной Анны Петровны, действующего на основании решения общего собрания первичной профсоюзной организации работников института протокол № 2 от 20.04.2023 г.

1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников института как единственный выборный орган, уполномоченный работниками института представлять их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы от 09.04.2021; ред. от 01.04.2024, Положением о институте.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников института.

1.7. Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения Коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.8. Положения Коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, касающихся вопросов оплаты труда работников, соблюдения норм охраны труда, режима труда и отдыха, социальной сферы.

2. Права и обязанности Сторон

2.1 Основные права и обязанности работников:

2.1.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2 Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего распорядка института;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников ОГУ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- извещать непосредственного руководителя о невозможности присутствовать на работе по причине временной нетрудоспособности не позднее даты освобождения от работы медицинской организацией;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- соблюдать пропускной и внутриобъектовый режимы в институте, не допускать несанкционированный доступ в помещения института и к имуществу института;
- незамедлительно уведомлять работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- сообщать обо всех изменениях своих персональных данных в отдел кадров для внесения этих изменений в личное дело работника;
- содействовать установлению благоприятного морально-психологического климата в структурных подразделениях института и в институте в целом, поддерживать положительную деловую репутацию института;
- совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке;
- педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного процесса, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.2 Основные права и обязанности работодателя:

2.2.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; соблюдения Правил внутреннего распорядка института;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты интересов института и вступать в них.

2.2.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- рассматривать представления профсоюза, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Права и обязанности профсоюза:

2.3.1. Профсоюз обязуется:

- представлять интересы работников института при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора;
- разъяснять работникам положения Коллективного договора, осуществлять контроль за исполнением условий Коллективного договора и иных локальных нормативных актов института;
- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем;
- содействовать эффективной работе института присущими профсоюзу методами и средствами.

2.3.2. Профсоюз имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исполнением им условий Коллективного договора, соглашений;
- принимать участие в планировании и проведении совместных в работодателем программ и отдельных мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха работников института и членов их семей.

2.4. Работодатель, профсоюз, работники института обязуются всецело способствовать решению общих задач института, повышению эффективности трудовой деятельности, созданию условий, благоприятных для повышения качества жизни и труда работников института.

3. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ, в том числе со следующими категориями работников

Института:

- педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу – на срок до 5 лет;
- научными работниками – на срок до 5 лет;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству, – на срок до 5 лет;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту – на срок до 5 лет;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения, – на срок не позднее окончания получения этими лицами образования по очной форме обучения.

3.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником института трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору с работником об установлении условия о выполнении им трудовой функции дистанционно временно осуществляется отделом кадров на основании поступившего от работника заявления, завизированного директором института и непосредственным руководителем работника и оформляется приказом по личному составу работников.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

3.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научного работника, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками института, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

3.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Единого социального фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.8. При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон работнику может устанавливаться и выплачиваться дополнительная компенсация в размере, определенном по соглашению между работником и работодателем в лице директора.

3.9. В случае планируемого увольнения работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюза (далее – профком) и представить профкому проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Стороны договорились, что применительно к институту высвобождение является массовым, если сокращается:

- 20 и более работников в течение тридцати календарных дней;
- 60 и более работников в течение 60 дней;
- 100 и более работников в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией филиала либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней, если общая численность занятых в Оренбургской области составляет менее 5 тыс. человек; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта

приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

3.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- родители, имеющие трех и более детей.

3.11. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5 – 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

3.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на основании их заявления предоставляется время в течение рабочего дня для поиска новой работы с сохранением среднего заработка (не более 4 часов в неделю). Предоставление работникам времени для поиска новой работы с сохранением среднего заработка оформляется приказом по личному составу работников

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в институте не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников института, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Устанавливаемые локальными нормативными актами института верхние пределы учебной нагрузки, выполняемой на одну ставку, дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава при реализации образовательных программ высшего образования не должны превышать 900 часов в учебном году.

Время начала и окончания работы работника института устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка института и фиксируется в трудовом договоре.

4.2. В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

4.3 При составлении расписания учебных занятий принимается во внимание:

- отдаленность учебных корпусов – занятия по возможности планируются по принципу закрепленности за одним корпусом в день;
- возможность перемещения педагогического работника между учебными корпусами Института в перерыве между занятиями с учетом этажности корпуса и наличия

вахты, где выдаются ключи от учебных аудиторий.

4.4. Всем Работникам института предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.5. В течение рабочего дня работникам института предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

4.6. Работникам института предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 15 декабря текущего года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен отделом кадров под подпись не позднее чем за две недели до его начала. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, задействованным в приемной комиссии, вне времени работы приемной комиссии.

4.7. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, вне зависимости от должности и стажа работы устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней могут предоставляться также работникам института, замещающим должности руководителей структурных подразделений и их заместителей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью. Для иных работников института, в том числе относящихся к категории научных работников, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам института:

- в случаях, предусмотренных ТК РФ и иных федеральных законах;
- проработавшим в институте более 25 лет и имеющим звание «Ветеран ОГУ», в количестве трех календарных дней (при наличии у работодателя средств).

4.9. Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, также в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до пяти календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до пяти календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни – в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
- с избранием в профком – до пяти календарных дней;
- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Работодатель вправе предоставить работающим в институте женщинам по их заявлению дополнительный день отдыха один раз в месяц без сохранения заработной

платы, если это не приводит к нарушению учебного и рабочего процесса. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.12. Работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – до 14 календарных дней в год.

4.13. Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством.

4.14. Педагогические работники института 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, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическим работникам, для которых педагогическая работа в институте является основной. Педагогическим работникам, работающим в институте по совместительству, указанный отпуск не предоставляется. Предоставление длительного отпуска сроком до одного года оформляется приказом по личному составу на основании поступившего от педагогического работника заявления, в котором указываются продолжительность, дата начала и дата окончания отпуска. Заявление подается не позднее чем за три месяца до предполагаемой даты начала отпуска. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работнику без сохранения заработной платы и не продлевается на период временной нетрудоспособности работника, возникшей в период указанного отпуска. Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части не осуществляется. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, сохраняется место работы (должность).

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

5.1. Работники института имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, определенной в трудовом договоре, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.2. Система оплаты труда работников института устанавливается Положением по оплате труда работников института, Положением об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, принимаемыми с учетом мнения профсоюза и утверждаемыми решением ученого

совета института, иными локальными нормативными актами института, разработанными в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- установленного законодательством Российской Федерации перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- установленного законодательством Российской Федерации перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюза.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

5.4. Заработная плата (оплата труда) работников состоит из трех частей:

- базовой части, предусматривающей должностной оклад (ставку), размер которого устанавливается в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда работников института, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы;

- компенсационной части, включающей компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

- стимулирующей части, включающей предусмотренные Положением по оплате труда работников института и Положением об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу виды стимулирующих выплат для каждой профессионально-квалификационной группы работников, размеры и условия назначения которых определяются указанными Положениями и иными локальными нормативными актами института в соответствии с настоящим коллективным договором и в зависимости от выполнения работниками порученной им работы (трудовых обязанностей) с требуемым качеством.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.6. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (ставки) по занимаемой работником должности или по профессии рабочего с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы, величина компенсационной части заработной платы, ее стимулирующей части (применительно к стимулирующим выплатам регулярного характера) подлежат обязательному включению в трудовой договор.

5.7. В институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- районный коэффициент к заработной плате в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.8. Доплаты к окладам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда на срок до утверждения результатов очередной специальной оценки условий труда приказом директора института по личному составу и в обязательном порядке отражается в трудовом договоре с работником.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

5.9. Работа в сверхурочное и ночное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации.

5.10. При наличии финансовых средств в зависимости от достигнутых результатов труда в институте могут устанавливаться и выплачиваться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и напряженность работы (за интенсивность труда);
- 2) за увеличение объема работ в связи с совмещением профессий и возложением дополнительных обязанностей;
- 3) за высокий профессионализм и мастерство (устанавливается штатным работникам по основной должности за присвоение почетного звания общегосударственного уровня или награждение работника института почетными знаками: «Почетный...», «Заслуженный ...», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере до 20 % от оклада в зависимости от степени смежности отрасли награды и уставной деятельности института).
- 4) за стаж работы в институте:
 - от 3 до 5 лет – в размере до 5 % должностного оклада,
 - от 5 до 10 лет – в размере до 10 % должностного оклада,
 - свыше 10 лет – в размере до 20 % должностного оклада;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

Под стажем работы в институте понимается период, когда институт для работника являлся основным местом работы (в том числе работа в обособленных структурных подразделениях ОГУ).

Надбавка за стаж работы в институте не устанавливается работающим в институте по совместительству. Период работы в институте в качестве внешнего совместителя в расчет стажа работы в институте не включается.

5.11. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время путем перечисления денежных средств на личный банковский счет работника в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания.

5.12. Срок выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего распорядка института.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных ст. 142 ТК РФ.

5.14. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.15. В случае приостановления деятельности института работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

5.16. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Изменение даты начала, окончания и продолжительности отпуска (части отпуска), предусмотренных утвержденным графиком отпусков, может осуществляться по заявлению работника, согласованному с его непосредственным руководителем, которое передается работодателю не позднее чем за две недели до начала отпуска.

5.17. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также на иные цели;

- для возврата сумм, излишне начисленных и выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

5.18. Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для института, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

Институт обязуется заключать соглашения о сотрудничестве с учетом интересов работников и в целях улучшения качества предоставления услуг работникам института организациями-контрагентами. О наличии и условиях соглашений о сотрудничестве работодатель уведомляет работника в момент подачи письменного заявления в бухгалтерию института. Если перечисление удержанных сумм осуществляется в

организации, с которыми у работодателя имеется соглашение о сотрудничестве, то оно осуществляется на условиях достигнутых договоренностей.

5.19. Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, ему начисленных, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, предоставляются в письменной форме работнику в любой удобной для него форме по его выбору не реже 1 раза в месяц не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы. Работодатель обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время в бухгалтерии института.

5.20. Лицам, удостоенным звания «Ветеран ОГУ», вручается удостоверение, нагрудный знак «Ветеран ОГУ» и денежная премия в размере должностного оклада.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.2.6. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.9. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и

средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.2.13. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.14. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.2.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2.16. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.2.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.2.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм).

6.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.2.23. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за

время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в ч. 1 настоящего пункта, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.4. Работодатель имеет право:

6.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

6.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.5. Работник имеет право:

6.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.5.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

6.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

6.5.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.5.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

6.5.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.5.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.6. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.7. Работник обязан:

6.7.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.7.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.7.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.7.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.7.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.7.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.7.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные

медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.8. Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем с учетом требований [ст. 312.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Содействие занятости работников

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

7.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

7.2.4. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

7.2.5. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам.

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель и профсоюз рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников института.

Стороны договорились:

8.2. Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

8.3. Работодатель вправе предоставлять соответствующие ходатайства работникам института, имеющим детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах и яслях.

8.4. Профсоюз в рамках организации оздоровления может предоставить работнику – члену профсоюза:

- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение в любом медицинском учреждении Российской Федерации не чаще чем 1 раз в 3 года;

- содействие в приобретении путевки для санаторно-курортного лечения работников и членов их семей через систему «Профкурорт»;

- содействие в получении государственной поддержки на отдых и оздоровление детей работающих граждан.

8.5. Для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни:

- работодатель и профсоюз ежегодно проводят спортивные мероприятия среди работников института;

- работодатель выделяет время и помещения на базе спортивных сооружений для тренировочных занятий сборным командам структурных подразделений института;

- работодатель выделяет время и помещения для занятий организованных групп здоровья работников института.

8.6. Работодатель при наличии средств на основании личного заявления работника и представленных им подтверждающих возникшее обстоятельство документов оказывает по согласованию с профсоюзом материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при наступлении чрезвычайных ситуаций – на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;

- при увольнении по достижении пенсионного возраста;

- в связи со сложным материальным положением, в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей (по согласованию с профсоюзом);

- защищающим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук.

8.7. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации и проведению мероприятий, приуроченных к календарным праздникам:

- 19 ноября – День преподавателя высшей школы

- 23 февраля – День Вооруженных Сил РФ;

- 8 Марта – международный Женский День;

- 9 Мая – День Победы, чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла;

- 1 октября – День пожилого человека – чествование работников всех структурных подразделений института, а так же лиц, находящихся на заслуженном отдыхе, достигнувших пенсионного возраста работая в институте. Работодатель при наличии финансовых средств может устанавливать и выплачивать единовременное денежное вознаграждение пенсионерам – бывшим штатным работникам института, которые достигли пенсионного возраста работая в институте.

8.9. Профсоюз принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях и отцах, многодетных семьях) с целью оказания им помощи;

- приобретение подарков членам профсоюза к новому году, 23 февраля, 8 марта, дню преподавателя высшей школы.

8.10. Работодатель при наличии финансовых возможностей, обязуется предоставлять работникам (детям работников) при получении первого высшего образования следующие льготы по оплате за обучение:

- при стаже работы в институте свыше 10 лет – 100% (без оплаты);

- 8-10 лет стажа – 80 % оплаты;

- 6-7 лет стажа – 60% оплаты;

- 4-5 лет стажа – 40 % оплаты;

- 3 года стажа – 20% оплаты.

Льгота предоставляется только при условии успешной сдачи зачетно-экзаменационных сессий и отсутствии пропусков занятий без уважительных причин (до 40 часов). При наличии академических задолженностей и пропусках занятий без уважительной причины льгота не предоставляется в течение следующего семестра. Решение о дальнейшем предоставлении льготы принимается по результатам следующей зачетно-экзаменационной сессии. Семестр, в течение которого льгота не предоставлялась, оплачивается в полном размере. При получении работником второго высшего образования вопрос о предоставлении льготы по оплате за обучение решается Ученым советом института.

8.11. Профсоюз обязуется выплачивать из средств своего бюджета работникам – членам профсоюза не чаще 1 раза в год:

- материальную помощь в связи с бракосочетанием работника (при вступлении в брак первый раз);
- материальную помощь в связи с рождением детей;
- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;
- материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- материальную помощь к юбилейным датам (20,25,30,35 и т.д.).

9. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

9.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10. Гарантии прав и обеспечение деятельности профсоюза

10.1. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюза.

Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

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

10.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся членами профсоюза, в порядке, предусмотренном законодательством и

Коллективным договором.

10.1.4. Члены профкома включаются в состав комиссий института по аттестации работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве, дисциплинарной комиссии.

10.1.5. Работодатель признает, что работа профкома является значимой для института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Председателю профсоюза предоставляется возможность работать в институте, в том числе в случае занятия должности председателя на освобожденной основе, по совместительству или с почасовой оплатой труда.

10.1.6. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и Коллективным договором прав профсоюзной организации в ее деятельности. Любые должностные лица института за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.1.7. Профсоюз обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии института.

10.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профкому два отдельных оборудованных, отапливаемых, электрифицированных помещения, осуществляет их содержание, обслуживание и ремонт, а также оргтехнику, средства связи, обеспечивает доступ в Интернет (ст. 377 ТК РФ).

10.3. Работодатель при необходимости выделяет транспортные средства для обеспечения деятельности профкома.

10.4. Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту интересов, в том числе путем:

- предоставления бесплатных консультаций;
- представления интересов членов профсоюза в суде и других органах в случае возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров.

10.5. Профсоюз использует средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи;
- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов работников института;
- для организации работы профкома.

10.6. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюза членских взносов не позднее 5 дней после выплаты заработной платы.

10.7. Работнику, освобожденному от работы в институте в связи с избранием его на выборную должность в профком (далее – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом структурном подразделении.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести

месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года.

10.8. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники института, в соответствии с Коллективным договором.

10.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.10. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профкома.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

11.2. Подписанный Сторонами Коллективный договор работодатель в семидневный срок со дня его подписания направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Стороны договорились, что положения Коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста Коллективного договора на официальном сайте института.

11.4. Стороны имеют право продлевать срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет путем подписания дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору.

11.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.6. Изменения в коллективный договор, подписанные сторонами и принятые в установленном порядке, являются его неотъемлемой частью.

11.7. В период действия Коллективного договора при условии исполнения работодателем его условий работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

11.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Коллективным договором.

11.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования института, изменения типа государственного учреждения, к которому относится институт, реорганизации института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором института.

11.12. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

11.15. При ликвидации института в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью, количество листов 12

Директор _____ А.В. Власов



21.06.2024 № 14/1873



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000
тел./факс (3532) 77-00-48
E-mail: mtizn56@mail.orb.ru

Директору
Бузулукского гуманитарного
технологического института
(филиала) ОГУ
Власову А.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что коллективный договор зарегистрирован 20.06.2024 г.

Регистрационный номер 17200003/2424.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 1 экз.

Заместитель министра

О.А. Мамедова

Панкратов А.Б.

2-24-94



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 409fc23782435af3031f1e4e4b64494e
Владелец: Мамедова Оксана Анатольевна
Действителен с 09.06.2023 до 01.09.2024

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА ИЗМЕНЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Приложение к уведомлению о регистрации коллективного договора от 20 июня 2024 г.

БУЗУЛУКСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (Ф) ФГБОУ ВО

Регистрационный номер коллективного договора	17200003/2424	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	59	Номер регистрационного дела		Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	г. Бузулук	Наименование вида экономической деятельности	Образование высшее	Наименование вида организационно-правовой формы организации	Филиалы юридических лиц	Наименование вида собственности	Федеральная	
Дата заключения коллективного договора	18.06.2024	Дата начала действия коллективного договора	18.06.2024	Дата окончания действия коллективного договора	17.06.2027	Дата окончания действия коллективного договора	17.06.2027	Срок действия коллективного договора								1094 дн.

От работников		Стороны коллективного договора, представители		От работодателей		Власов Алексей Васильевич	
---------------	--	---	--	------------------	--	---------------------------	--

Рабочее время	40 часов в неделю	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам
Оплата труда	р.5					

РАЗДЕЛЫ		Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска	
Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию	свадьба-5дн, похороны-5дн, рождение ребенка -5дн, переезд -5дн, призыв в армию-3 дн, день знаний для 1 кл-1 дн и др
Охрана труда	р.7	р.8	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников

Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий
Другие мероприятия			

Директор /А.Б. Панкратов/