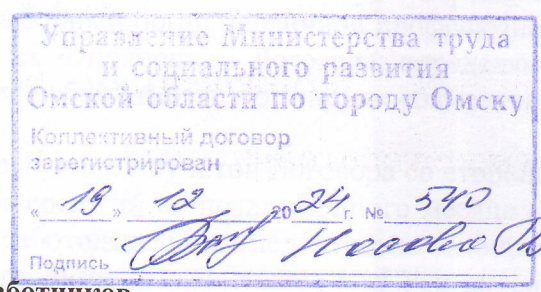


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками
ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»
и ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» (работодателем)
на 2025-2027 гг.

Проект коллективного договора
утвержден решением конференции
работников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»
Протокол № 1 от 13 декабря 2024 года



От работодателя

Ректор ФГАОУ ВО
«ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»

Сергей Владимирович Замятин
М.П. _____ (подпись)



13.12.2024

От работников

Первичная профсоюзная организация
работников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М.
Достоевского» профессионального союза
работников образования и науки Российской
Федерации

Олеся Сергеевна Филиппова
М.П. _____ (подпись)



13.12.2024

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее Договор) заключается между работодателем федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (далее также университет, ОмГУ, вуз), представленным ректором ОмГУ, и работниками университета, представленными председателем первичной профсоюзной организации работников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее ППО работников ОмГУ), в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности университета, усиления социальной защищенности его работников, введения дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Положения Договора распространяются на всех работников ОмГУ.

1.2. Нормативную правовую базу Договора составляют трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и деятельность образовательных организаций (далее – законодательство), Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2024-2026 годы, Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11) и иные правовые акты нормативного характера.

Стороны соглашаются, что регулирование трудовых отношений в университете осуществляется также локальными нормативными актами и сложившимися обычаями, в том случае если они не противоречат законодательству и Договору.

1.3. Представители работников и работодателя, подписавшие Договор, отчитываются о его выполнении на конференции до утверждения проекта нового коллективного договора или в другом порядке, согласованном сторонами, не реже одного раза в год.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации работников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации работников ОмГУ) организуют контроль за выполнением Договора: определяют круг лиц, ответственных за выполнение его пунктов, при необходимости формируют совместные контрольные комиссии.

Список лиц, ответственных за выполнение соответствующих пунктов Договора со стороны работодателя, размещается работодателем на сайте университета не позднее одного месяца со дня вступления Договора в силу. При изменении списка работодатель незамедлительно сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации работников ОмГУ и вносит соответствующие изменения на сайт университета.

Работодатель и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГУ ежегодно на расширенном заседании ученого совета ОмГУ информируют об итогах проведенных контрольных мероприятий за прошедший год не позднее февраля следующего за ним года.

1.4. Работодатель обязуется размещать на сайте вуза все локальные нормативные правовые акты, в том числе решения ученого совета университета, затрагивающие трудовые права и обязанности работников, не позднее трех дней со дня их принятия, а также доводить их до сведения работников иными способами, предусмотренными законодательством и локальными нормативными правовыми актами университета.

1.5. Настоящий Договор подписывается представителями работников и работодателя после утверждения его проекта на конференции работников (далее – конференция).

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

1.6. Договор вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 31 декабря 2027 года (включительно), за исключением пунктов 2.9., 5.6., 5.7., 5.8., вступающих в силу с 01.09.2025 года.

1.7. Пункты 2.9., 5.6., 5.7., 5.8. работодатель обязуется применять при планировании учебной нагрузки с 01.01.2025 года при подготовке к 2025/2026 учебному году.

1.8. Работодатель обеспечивает размещение Договора на официальном сайте ОмГУ не позднее 30 дней после подписания его Сторонами.

2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность и виды времени отдыха устанавливаются в соответствии с законодательством и настоящим Договором. Отдельные вопросы могут решаться при заключении трудовых договоров.

2.2. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается по письменному распоряжению ректора или лица, его замещающего, только в случаях и на условиях, предусмотренных законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.3. Продолжительность оплачиваемых – ежегодного основного и дополнительных – отпусков устанавливается в соответствии с законодательством, а также в соответствии с условиями настоящего Договора.

2.4. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков может состоять из графиков отпусков отдельных подразделений университета.

2.5. Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью три или шесть месяцев соответственно – с сохранением среднего заработка в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.6. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника (далее – заявление).

Длительный отпуск предоставляется на срок не менее трех месяцев и не более одного года. Конкретная продолжительность отпуска определяется ректором, но не может быть более срока, указанного в заявлении работника.

Длительный отпуск предоставляется, как правило, со дня, указанного в заявлении. В случае необходимости работнику для обеспечения продолжения качественного и непрерывного учебного процесса отпуск по решению ректора предоставляется с более поздней даты, но не позднее окончания текущего учебного года и (или) выхода работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

Если один из работников соответствующего учебного подразделения на день подачи заявления другим работником уже находится в длительном отпуске и (или) работниками одного учебного подразделения одновременно подано нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, ректором может быть установлена очередность предоставления таких отпусков с таким расчетом, чтобы отпуск в любом случае был предоставлен не позднее окончания учебного года, следующего за годом, в котором было подано заявление, и (или) выхода работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

Длительный отпуск:

- не продлевается на основании листка нетрудоспособности, полученного в период нахождения в таком отпуске;

- может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск может быть предоставлен в том числе лицам, работающим по совместительству.

Длительный отпуск, за исключением указанного ниже случая, предоставляется без оплаты.

Педагогические работники, осуществляющие подготовку диссертации на соискание ученой степени доктора наук, имеют право на предоставление длительного отпуска с выплатой единовременного пособия в размере от двадцати до пятидесяти процентов среднего заработка за три месяца за счет средств, полученных университетом от приносящей доход деятельности. Конкретный размер пособия определяется приказом ректора исходя из финансовых возможностей университета.

Право на выплату указанного выше пособия предоставляется педагогическому работнику однократно в течение всего периода работы в ОмГУ при одновременном соблюдении следующих условий:

- а) наличие утвержденной темы диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- б) наличие подготовленного фрагмента диссертации объемом не менее 200 страниц, прошедшего обсуждение и одобренного в соответствующем учебном подразделении;
- в) наличие не менее 10 публикаций по теме диссертации в рецензируемых изданиях из списка ВАК (либо в приравненных к ним изданиях).

2.7. Должности работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им дополнительного отпуска устанавливаются локальным нормативным правовым актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ОмГУ не позднее 2 месяцев со дня вступления Договора в силу.

2.8. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47), Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 (в ред. от 13.05.2019 г.) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (раздел VI; раздел VII; пункты 7.1.2, 7.2.), Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (раздел VII), Отраслевым соглашением для научно-педагогических работников нормы времени по видам учебной деятельности и иным видам работ в пределах установленной продолжительности рабочего времени, разрабатываются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ОмГУ с учетом занимаемых этими педагогическими работниками должностей, особенностей, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, индивидуального плана (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной и другой работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в том числе при выполнении указанных видов работ в режиме дистанционной работы.

2.9. Работодатель устанавливает локальным нормативным актом вуза средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно – по должностям профессорско-преподавательского состава – после их согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ОмГУ. При этом разница между дифференцированными верхними пределами учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава не может быть меньше 50 часов.

2.10. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической,

подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, – регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, так и за ее пределами.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда в университете осуществляется в соответствии с законодательством, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников, Положением о стимулирующих выплатах и иными локальными актами ОмГУ.

Положение об оплате труда работников ОмГУ (далее – Положение об оплате труда), Положение о стимулирующих выплатах ОмГУ (далее – Положение о стимулирующих выплатах) принимаются по согласованию с ППО работников ОмГУ.

3.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных в Примерных положениях об оплате труда, утвержденных Минобрнауки России, являющихся минимальными размерами окладов, ставок заработной платы работников, отнесенных к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности и профессии или группам должностей и профессий, устанавливаемые локально-нормативными актами образовательных организаций, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного положениями статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

3.3. Ставки почасовой оплаты труда научно-педагогических работников являются одинаковыми во всех учебных подразделениях ОмГУ, реализующих основные образовательные программы одинакового уровня.

3.4. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы (без учета части фонда оплаты труда, предназначенной для выплат компенсационного характера, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) работодатель направляет не менее 70 процентов фонда оплаты труда вуза.

3.5. К стимулирующим выплатам относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) иные выплаты, установленные законодательством и локальными нормативными актами университета.

3.6. При назначении стимулирующих выплат работникам учитываются следующие 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 результате деятельности всей организации, 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).

3.7. Условия назначения, порядок выплаты и размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников, Положением о стимулирующих выплатах.

3.8. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы условия, показатели и критерии эффективности не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

Результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, прекращения трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

3.9. Работодатель обязуется не снижать уровень трудовых прав научно-педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, иными правовыми актами нормативного характера при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам научно-педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

3.10. Научно-педагогическим работникам, участвующим в проведении вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности.

Указанные выплаты осуществляются по нормам и на условиях почасовой оплаты труда, предусмотренной для соответствующих видов учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава.

В целях снятия социальной напряженности работодатель ежегодно на расширенном заседании ученого совета ОмГУ информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников и должностей работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

3.11. Выплаты компенсационного характера производятся в размере, установленном законодательством.

В ОмГУ осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, применяемый в порядке, определенном законодательством);
- в) 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);
- г) надбавки работникам, допущенным к государственной тайне (применяемые в порядке, определенном законодательством);
- д) выплаты работникам, которым вверены оборудование и товарно-материальные ценности на сумму свыше 1 миллиона рублей;

е) иные выплаты, обязательность осуществления которых предусмотрена законодательством.

3.12. Работникам, которым вверены оборудование и товарно-материальные ценности, производятся ежемесячные выплаты в размере:

- 10 процентов должностного оклада при начальной стоимости вверенных оборудования и товарно-материальных ценностей на общую сумму свыше 1 миллиона рублей;
- 20 процентов должностного оклада при соответствующей стоимости на общую сумму свыше 5 миллионов рублей.

Надбавка устанавливается на срок до одного года в пределах срока действия настоящего Договора. При обнаружении недостачи вверенного имущества по результатам инвентаризации выплата надбавки прекращается и не устанавливается в течение текущего и следующего финансового года.

3.13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в пределах до 24 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

3.14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

а) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно;

б) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

в) за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

г) работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере, установленном локальным нормативным правовым актом.

3.15. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3.17. При расторжении трудового договора по соглашению сторон работнику может быть выплачено выходное пособие, размер которого закрепляется в соглашении о расторжении трудового договора.

3.18. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы, а также компенсация расходов, связанных со служебной командировкой.

3.19. В случае если повышение квалификации работника осуществляется с согласия и ведома работодателя, работнику гарантируется компенсация (возмещение) связанных с этим расходов.

3.20. Выплата заработной платы производится 20-го числа текущего месяца и 5-го числа месяца, следующего за ним.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии с законодательством, системой управления охраной труда в ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» и нормативными правовыми актами по охране труда берет на себя следующие обязательства:

4.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

4.1.2. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

4.1.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой смете расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда предыдущего года и не допускать расходования этих средств на другие цели.

4.1.4. Обеспечивать работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

4.1.5. Оказывать выборному органу первичной профсоюзной организации ОмГУ помощь в работе по проведению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

4.1.6. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

4.1.7. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и устанавливать надбавки к заработной плате в размере не менее 40 процентов должностного оклада по занимаемой должности, а также выделять средства на обучение уполномоченных по охране труда.

4.1.8. Обеспечивать наличие:

- аптечек для оказания первой помощи в соответствии с законодательством;
- аптечек с расширенным составом средств оказания первой помощи на рабочих местах, связанных с повышенной опасностью получения травм и входящих в перечень, установленный приказом ректора.

4.1.9. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (право работников на выдачу указанных продуктов закрепляется в трудовом договоре).

Выдача работнику по установленным законодательством нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой по письменному заявлению работника в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

4.1.10. Обеспечивать прохождение работниками в установленных законодательством случаях предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров. На время прохождения работником в установленном порядке медицинского осмотра сохранять за ним рабочее место и заработную плату. По результатам медицинского осмотра при наличии рекомендации медицинского учреждения на основании личного заявления работника и по согласованию с руководителем подразделения разрешать работнику в его рабочее время посещение медицинских учреждений для проведения дополнительных медицинских обследований.

4.1.11. В случае если работник самостоятельно оплатил проведение предварительного медицинского осмотра (иного обязательного медицинского освидетельствования), направление на который выдал университет, компенсировать расходы работника по его заявлению в течение 3 месяцев после проведения медицинского осмотра (иного обязательного освидетельствования).

4.1.12. Обеспечивать по согласованию с медицинским учреждением прохождение работниками вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок.

4.1.13. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников в соответствии с требованиями законодательства. По результатам специальной оценки разработать план мероприятий по улучшению условий труда и приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

4.1.14. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

4.1.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации в соответствии с законодательством:

- повышение оплаты труда (далее – доплаты);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- сокращенную продолжительность рабочего времени.

Доплаты и другие компенсации предоставляются работникам в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. Право работников на соответствующие компенсации закрепляется в трудовом договоре.

В отношении работников, которым по состоянию на 1 января 2014 года были установлены соответствующие компенсации за работу на занимаемых ими до настоящего времени рабочих местах, порядок и условия осуществления указанных компенсаций не могут быть ухудшены, а размеры снижены при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения компенсаций.

Доплаты и другие компенсации предоставляются работникам за время фактической занятости на соответствующих рабочих местах или в таких условиях труда.

4.1.16. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения дистанционно этим работником трудовой функции 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.

4.1.17. Обеспечивать – в соответствии с законодательством – возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

4.1.18. Выплачивать единовременную денежную компенсацию (сверх предусмотренной федеральным законодательством) семье работника, в случае наступления его смерти от несчастного случая на производстве или от профессионального заболевания, в общем размере не менее 30 тысяч рублей (конкретный размер и условия осуществления данной выплаты определяются приказом ректора).

4.1.19. Организовывать и проводить производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, обеспечивать выполнение Программы производственного контроля в установленные сроки.

4.1.20. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками установленные законодательством инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

4.1.21. Обеспечивать обучение и проверку знаний требований охраны труда работников, руководителей и специалистов в лицензированных центрах в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.1.22. Организовывать работы по поддержанию чистоты и порядка в учебных и служебных помещениях.

4.2. Работники берут на себя следующие обязательства:

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

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

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

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

4.2.5. Проходить обязательные медицинские осмотры и освидетельствования, в том числе флюорографические обследования, вакцинацию в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством.

4.2.6. Следить за чистотой и порядком в учебных и служебных помещениях, содействовать экономии энергоресурсов, информировать административно-хозяйственное управление о неблагоприятном санитарно-техническом состоянии аудиторий (грязь, низкая освещенность и т.п.).

5. Социальная программа

В целях усиления социальной защиты работников университета ОмГУ реализует социальную программу:

5.1. Работникам, проработавшим в университете не менее 5 лет, при наступлении возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости, производится единовременная выплата в размере 1,5 должностных окладов с учетом занимаемой доли ставки на момент наступления указанного возраста, но не более 35000 рублей.

5.2. Работникам пенсионного возраста, проработавшим в университете не менее 10 лет, при увольнении по собственному желанию выплачивается выходное пособие в размере не менее 2 должностных окладов с учетом районного коэффициента и занимаемой доли ставки. Конкретный размер выходного пособия определяется ректором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации университета.

5.3. Работникам учебно-вспомогательного персонала, заведующим лабораториями, проработавшим в университете более 15 лет на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании их письменных заявлений устанавливаются надбавки в размере 15 процентов должностного оклада.

5.4. Работникам в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком по представлению непосредственного руководителя обеспечивается дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации за счет средств работодателя.

5.5. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, которым законодательством не предусмотрен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью свыше 30 календарных дней, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней с выплатой единовременного пособия в размере 0,5 оклада из средств университета от приносящей доход деятельности.

Указанный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника по основному месту работы не чаще 1 раза в год и не может быть разделен на части или предоставлен за пределами текущего рабочего года.

5.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (по состоянию на 1 сентября текущего года), в случае если они занимают должность профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка снижается на 50 часов в год (из расчета на полную ставку). Настоящий пункт вступает в силу с 01.09.2025г.

Если соответствующий работник работает на условиях неполного рабочего времени, учебная нагрузка снижается пропорционально занимаемой доле ставки.

5.7. Работникам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (по состоянию на 1 сентября текущего года), в случае если они занимают должность профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка снижается на 20 часов в год (из расчета на полную ставку). Настоящий пункт вступает в силу с 01.09.2025г.

Если соответствующий работник работает на условиях неполного рабочего времени, учебная нагрузка снижается пропорционально занимаемой доле ставки.

5.8. Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, работающим на полную ставку и являющимся инвалидами 1, 2 группы, учебная нагрузка снижается на 50 часов в год (из расчета на полную ставку).

Если соответствующий работник работает на условиях неполного рабочего времени, учебная нагрузка снижается пропорционально занимаемой доле ставки. Настоящий пункт вступает в силу с 01.09.2025г.

5.9. Выборный орган ППО работников ОмГУ и работодатель совместно выявляют потребности работников в санаторно-курортном лечении и оздоровлении.

Работодатель принимает решение о формах оздоровления, санаторно-курортном лечении работников и объемах средств, направляемых на эти цели.

5.10. Работникам при предоставлении предусмотренного трудовым законодательством отпуска без сохранения заработной платы – в случаях регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и

родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) – производится единовременная выплата в размере средней заработной платы работника (за количество дней отпуска, но не более чем за 3 дня).

5.11. Работникам, имеющим детей, обучающихся в общеобразовательных организациях (принятых на обучение в такие организации), работодатель обязуется по их письменным заявлениям предоставлять однодневные отпуска без сохранения заработной платы:

- 1 сентября года приема ребенка (детей) на обучение в первый класс;
- в день проведения в общеобразовательной организации «последнего звонка» в год выпуска ребенка (детей) из образовательной организации.

5.12. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования и (или) среднего профессионального образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, работодатель обязуется по их письменным заявлениям предоставлять однодневные отпуска без сохранения заработной платы (на дни сдачи испытаний в рамках итоговой аттестации).

5.13. Работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами, устанавливаются стимулирующие надбавки к заработной плате (приложение к Договору).

5.14. Университетом ежегодно на срок действия Договора выделяются средства, источником которых является приносящая доход деятельность:

5.14.1. На проведение культурных и спортивных мероприятий – в соответствии с Перечнем таких мероприятий, утвержденных ректором университета до начала очередного финансового года и включенных в план финансово-хозяйственной деятельности университета на очередной финансовый год.

5.14.2. На выплаты материальной помощи работникам университета в пределах средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

5.14.3. На стимулирующие выплаты юбилярам, проработавшим в университете не менее 5 лет, в размере не менее 5000 рублей.

Для целей настоящего Договора юбилеем (юбилейной датой) считаются 50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника.

5.15. В стаж, дающий право на социальные льготы и гарантии, предоставляемые в зависимости от продолжительности работы в ОмГУ, включается:

5.15.1. Период работы в ОмГУ на штатной должности (в том числе на условиях неполного рабочего времени).

5.15.2. Время обучения в аспирантуре ОмГУ, целевой аспирантуре с целевым назначением для ОмГУ, а также время занятия научно-исследовательской работой в докторантуре.

5.15.3. Период работы в Омском филиале Алтайского государственного института искусств и культуры.

5.16. При оздоровлении работников используются спортивные объекты ОмГУ и база отдыха «Аэлита».

5.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе определяется в соответствии с законодательством.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, указанным в ТК РФ, а также работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по основным профессиональным образовательным программам (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе), и работникам, имеющим поощрения от работодателя (не менее 3) и (или) государственные или ведомственные награды, указанные в приложении к Договору.

5.18. При сокращении количества ставок профессорско-преподавательского состава, выделяемых учебным подразделениям на очередной учебный год, сокращение численности или штата работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

6. Трудовая дисциплина

6.1. Основным локальным нормативным правовым актом, регламентирующим трудовую дисциплину, являются Правила внутреннего трудового распорядка ОмГУ.

7. Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации

7.1. Локальные нормативные правовые акты ОмГУ, регулирующие трудовые права и обязанности работников университета, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГУ, в том числе при установлении порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, введении и применении систем нормирования труда, пересмотре норм труда, введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников, утверждении правил внутреннего трудового распорядка и – по согласованию – в случаях введения и изменения системы оплаты и стимулирования труда, установления различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

7.2. Работники, являющиеся членами выборных органов первичной профсоюзной организации работников ОмГУ, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.3. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, либо принятые без учета мнения, а в случаях, указанных в п. 3.1 настоящего Договора, – без согласования выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГУ, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

7.4. Работодатель бесплатно предоставляет в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации работников ОмГУ помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, мебелью и иным 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, необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие условия, способствующие улучшению деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. Работодатель на основании письменных заявлений работников, являющихся членами первичных профсоюзных организаций, осуществляет ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по представленным профсоюзными организациями реквизитам (в течение трех рабочих дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц).

Работодатель в аналогичном порядке – на основании письменных заявлений работников, не являющихся членами первичных профсоюзных организаций, осуществляет ежемесячное перечисление денежных средств из заработной платы указанных работников.

Размер подлежащих перечислению денежных средств указывается в соответствующем заявлении работника.

7.6. Работодатель обязуется в разумный срок обеспечить участие представителей первичной профсоюзной организации работников ОмГУ в процедуре довыборов в состав ученого совета университета и ученых советов учебных подразделений (факультетов).

Представители выборных органов первичной профсоюзной организации работников ОмГУ имеют право участвовать в работе иных коллегиальных органов управления университета при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации работников ОмГУ для их участия в работе комиссий, осуществляющих проведение аттестации работников.

7.7. Работодатель обязуется включить в Комиссию по наградам представителя ППО работников ОмГУ.

7.8. Работодатель и профсоюзная организация по взаимной договоренности совместно участвуют в разработке и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха работников университета.

8. Рассмотрение трудовых споров, жалоб и заявлений работников

8.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

8.2. В случае обращения работника в выборный орган первичной профсоюзной организации ОмГУ по поводу разногласий с работодателем, связанных с условиями трудового договора, работодатель обязан в недельный срок принять меры для урегулирования возникших разногласий при посредничестве выборного органа первичной профсоюзной организации ОмГУ.

8.3. Коллективные трудовые споры, жалобы и иные заявления работников рассматриваются в соответствии с законодательством.

9. Ответственность сторон и контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют представители сторон в лице ректора университета и председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации работников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации вправе требовать выполнения принятых обязательств в рамках Договора, устранения выявленных недостатков, а в необходимых случаях ставить вопрос перед соответствующими органами о невыполнении работодателем обязательств по Договору, а также о юридической ответственности виновных в нарушении Договора работников университета.

9.3. Для рассмотрения вопросов, связанных с выполнением Договора, стороны могут создавать контрольные комиссии на паритетных началах. В случае обращения одной из сторон с предложением о создании контрольной комиссии, другая сторона в трехдневный срок направляет для работы в ней своих представителей.

Контрольная комиссия вправе получать в соответствующих подразделениях ОмГУ информацию по вопросам ее деятельности. Данная информация предоставляется руководителями подразделений в трехдневный срок со дня получения запроса контрольной комиссии.

Результаты работы контрольной комиссии рассматриваются на ближайшем заседании ученого совета университета и доводятся до сведения работников на сайте ОмГУ.

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках работникам университета, награжденным
государственными или ведомственными наградами

1. Стимулирующие надбавки к заработной плате работникам университета, награжденным государственными или ведомственными наградами (далее – надбавки), выплачиваются за счет собственных средств университета в следующих размерах:

За наличие государственных наград РФ (РСФСР, СССР):

- 3500 рублей – за наличие высших званий Российской Федерации (высших степеней отличия СССР), орденов, почетного звания «Заслуженный деятель науки», «Народный артист»;

- 3000 рублей – за наличие почетного звания «Заслуженный работник (по отраслям деятельности)», иных почетных званий, входящих в государственную наградную систему;

За наличие ведомственных наград РФ (РСФСР, СССР):

- 2500 рублей за наличие почетного звания «Почетный работник (по отраслям деятельности)» и приравняемых к ним нагрудных знаков и знаков отличия (в том числе знака отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

2. Надбавки устанавливаются при наличии одного из условий:

- награда получена в связи с трудовой деятельностью в системе высшего образования и науки;

- награда соответствует профилю текущей деятельности работника в университете.

3. Выплата надбавок осуществляется по основному месту работы.

4. При наличии нескольких государственных или ведомственных наград надбавки не суммируются. Если работник имеет право на надбавки по нескольким основаниям, ему выплачивается одна надбавка по выбору работника.

5. В случае работы работника на условиях неполного рабочего времени размер надбавки определяется с учетом занимаемой доли ставки.

6. Надбавка устанавливается с момента обращения на основании письменного заявления работника с приложением копии удостоверения к награде.

Заявление работника передается для рассмотрения в комиссию по наградам. Решение об установлении надбавки принимается ректором по представлению комиссии по наградам.



ректор

[Handwritten signature]
13.12.2024