

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по урегулированию социально-трудовых отношений на 2024–2026 гг.

между работодателем и работниками

федерального государственного автономного образовательного

учреждения высшего образования

«Омский государственный технический университет»

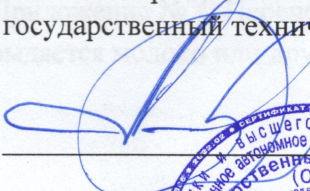
## Договаривающиеся стороны:

### от работодателя:

Исполняющий обязанности ректора  
федерального государственного  
автономного образовательного учреждения  
высшего образования «Омский  
государственный технический университет»

### от работников:

Председатель независимого профсоюза  
работников ОмГТУ

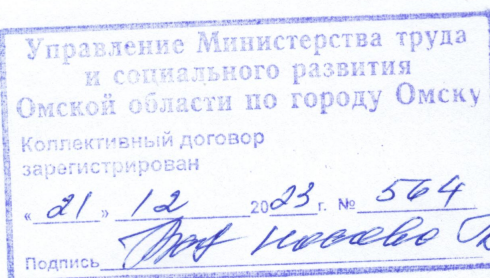
  
В.Ф. Фефелов

«19» декабря 2023 г.



  
И.В. Федоров

«19» декабря 2023 г.



## ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА .....	6
ОПЛАТА ТРУДА .....	7
УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ .....	9
СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАБОТОДАТЕЛЯ.....	12
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА .....	14
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА .....	15
КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	16
Приложение № 1. Положение о комиссии по трудовым спорам Омского государственного технического университета».....	17
Приложение № 2. Положение о почетном звании «Ветеран Омского государственного технического университета .....	20
Приложение № 3. Положение о санаторно-курортном лечении и путевках выходного дня для работников ОмГТУ .....	23
Приложение № 4. Перечень профессий работников, которым в установленном порядке выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты .....	25

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**работодатель** – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет» (далее – работодатель, ОмГТУ, университет) в лице исполняющего обязанности ректора Фёфелова Василия Федоровича, действующего на основании Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.08.2023 № 10-02-02/141 и **работники** федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» (далее – работники) в лице председателя Независимого профсоюза работников ОмГТУ Федорова Игоря Владимировича (далее – профсоюз), действующего на основании Положения.

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный технический университет», принятым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.01.2012 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., Уставом ОмГТУ, а также иными нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ОмГТУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

1.3. При смене руководителей договаривающихся сторон коллективный договор сохраняет юридическую силу. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ОмГТУ, реорганизации ОмГТУ.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации ОмГТУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.4. Работодатель признаёт Независимый профсоюз работников ОмГТУ единственным выборным органом, уполномоченным Конференцией работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» (далее – Конференция) представлять интересы работников в области трудовых и социально-экономических отношений.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОмГТУ независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января 2024 года. Коллективный договор по истечении срока действия может быть пролонгирован в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1.6. Регистрация коллективного договора производится в порядке и в сроки, предусмотренные ТК РФ.

1.7. Условия коллективного договора являются обязательными для обеих сторон договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного договором срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. При утверждении настоящего коллективного договора стороны определили, что в случае необходимости оперативного внесения изменений в действующий коллективный договор такие изменения могут производиться без их утверждения Конференцией работников и обучающихся университета. Для обсуждения, утверждения и внесения изменений в коллективный договор создается специальная комиссия из равного количества представителей работодателя и работников, которая фиксирует решение в соответствующем протоколе, на основании которого оформляется дополнительное соглашение к коллективному договору, являющееся его неотъемлемой частью. Дополнительное соглашение подписывается обеими сторонами, подписавшими коллективный договор, затем доводится до сведения работников путём его размещения на странице профкома на официальном сайте ОмГТУ.

1.9. Все приложения к коллективному договору являются самостоятельными локальными нормативными актами и имеют равную с ним юридическую силу. Изменения в приложения вносятся в порядке, определённом в указанных приложениях к коллективному договору и п. 1.8 настоящего коллективного договора.

1.10. Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения работодателем своих обязательств работники не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как приостановление работы, организация забастовок и акций протеста в любом виде.

1.11. Работодатель и работники создают на паритетной основе совместную комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном ТК РФ и Положением о комиссии по трудовым спорам в соответствии с Приложением № 1.

1.12. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с условиями и гарантиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Стороны согласились, что Независимый профсоюз работников 1 раз в год обязан размещать промежуточные и итоговые результаты выполнения условий коллективного договора на странице профкома на официальном сайте ОмГТУ.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем осуществляются на основе трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор является соглашением между лицом, поступающим на работу и ОмГТУ, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации и должности в соответствии должностными обязанностями, прописанными в должностной инструкции, с подчинением правилам внутреннего распорядка, а ОмГТУ обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством.

2.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Принимаемые на работу лица знакомятся (под роспись) с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОмГТУ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Продолжительность рабочего времени, продолжительность и виды времени отдыха устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Отдельные особенности могут уточняться при заключении трудового договора.

3.2. Стороны пришли к соглашению о том, что выходным днём для работников ОмГТУ при шестидневной рабочей неделе является воскресенье, а при пятидневной рабочей неделе – суббота, воскресенье.

3.3. Графики предоставления ежегодных отпусков утверждаются работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В целях оперативного решения вопроса об изменении утвержденного графика отпусков отдельных работников изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника без учета мнения профкома.

3.4. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению между работодателем и работником может быть заменена денежной компенсацией.

3.6. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ); порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Порядок предоставления длительного отпуска определен Приказом Минобрнауки № 644 от 31.05.2016 г. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом ректора.

3.7. Длительный отпуск сроком до одного года за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, предоставляется, для завершения работы над диссертацией (при готовности диссертации не менее чем на 75 %). Решение о предоставлении длительного отпуска принимается ученым советом ОмГТУ и утверждается ректором университета.

3.8. При ликвидации организации или сокращении штата увольнение работника, проработавшего от 5,5 до 11 месяцев в рабочем году, производится с полной компенсацией за неиспользованный отпуск за последний рабочий год.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Система оплаты труда и порядок оплаты труда работников ОмГТУ определяются и осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации об образовании, федеральным законодательством в сфере оплаты труда, Положением об оплате труда работников ОмГТУ и иными локальными нормативными актами ОмГТУ, принимаемыми с учётом мнения выборного органа Независимого профсоюза работников ОмГТУ.

4.2. Выплата заработной платы в университете осуществляется в денежной форме (в рублях) путём перечисления на банковский счёт работника два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца;
- окончательный расчёт заработной платы за текущий месяц – 30 числа текущего месяца.

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

4.3. Размер и структура заработной платы, удержаний из заработной платы отражаются в расчётных листах, выдаваемых бухгалтерией всем работникам университета. Форма расчётного листка утверждается приказом ОмГТУ с учётом мнения Независимого профсоюза работников ОмГТУ. По заявлению работника работодатель направляет расчётный лист работнику на электронную почту, указанную в заявлении.

4.4. Изменение размеров оплаты труда производится при:

- присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания доцента, старшего научного сотрудника, профессора – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче соответствующих документов;
- индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.5. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения:

- по повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по всем категориям работников;
- показателям эффективного контракта с работниками ОмГТУ различных категорий.

4.6. При распределении выплат стимулирующего характера, назначении премий по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитывать мотивированное мнение профкома.

4.7. 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 доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. В случае отсутствия соответствующего условия в трудовом договоре, при расторжении трудового договора по соглашению сторон, стороны вправе предусмотреть в таком соглашении выплату выходного пособия, размер которого определяется по соглашению между работником и работодателем.



## 5. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязан обеспечить работникам условия труда в соответствии с действующими нормативными актами об охране труда на основе уважения человеческого достоинства педагогов и работников, содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебных корпусов и общежитий, поддержание микроклимата (температурного режима, влажности, скорости движения воздуха) в соответствии с установленными нормами, надлежащего режима освещения и вентиляции. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий и других помещений, используемых в учебном процессе, на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным включением в состав комиссии представителя профсоюза и специалиста по охране труда.

В случае понижения в рабочих помещениях температуры ниже 15 градусов Цельсия или превышения 28 градусов Цельсия непосредственный руководитель структурного подразделения, при невозможности перевести работника на иное рабочее место с нормальным температурным режимом, вправе по согласованию с курирующим проректором, директором департамента, ректором уменьшить продолжительность рабочего дня с сохранением заработной платы работников.

5.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах, проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда, соответствующих классу опасности 3.1, по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % от оклада или тарифной ставки на основании протокола соответствующей комиссии.

5.4. Выдача молока и других равноценных продуктов, в том числе денежная компенсация в размере, эквивалентном стоимости молока, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда работникам профессий, перечисленным в Приложении № 4.

5.5. Работодатель обязан обеспечить работников, деятельность которых носит разъездной характер, проездным документом для проезда на городском пассажирском транспорте, если эти работники на время выполнения служебных обязанностей не обеспечиваются специальным транспортом.

5.6. Контроль за состоянием условий работы и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда осуществляется работодателем совместно с профсоюзом.

5.7. Работодатель обязан организовать и проводить производственный контроль условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, обеспечить выполнение программы производственного контроля в установленные сроки.

5.8. Работодатель обязан обеспечить своевременное выделение средств на приобретение специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств согласно нормам, утвержденным локальным нормативным актом работодателя.

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях.

5.9. Размер отчислений на охрану труда определяется ежегодно при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности университета.

5.10. Работодатель сохраняет место работы и средний заработок работникам на период приостановления деятельности организации вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда или непосредственно на рабочем месте не по вине работника.

5.11. Работодатель обязан оборудовать рабочее место инвалидов согласно условиям труда и индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Работодатель за свой счёт обязан обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) для лиц в возрасте до 21 года ежегодно и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.13. Работодатель обязан обеспечить учебно-производственные, учебные лаборатории, другие подразделения университета аптечками 1 раз в год с набором медицинских препаратов первой необходимости, перечень которых определен действующим законодательством РФ.

5.14. Руководитель подразделения обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим с целью сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся.

5.15. Работодатель обязан обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

5.16. Профсоюз совместно с работодателем организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда в структурных подразделениях ОмГТУ, а также их обучение за счёт средств Социального фонда России по специальной программе с сохранением среднего заработка.

5.17. Уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставляется в рабочее время не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств Университета в размере среднего заработка.

5.18. Работодатель обязан проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

5.19. Работодатель обязан осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения, а также проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий, помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

5.20. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.22. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний совместно с Независимым профсоюзом работников.

5.23. Работники в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;

- своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью окружающих, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

## 6. СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАБОТОДАТЕЛЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Необоснованное сокращение численности и штата работников университета не допускается. Сокращение должностей из числа научно-педагогических работников допускается, как правило, по окончании учебного года.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности работников, список сокращаемых должностей и работников.

При необходимости сокращения рабочих мест работодатель в приоритетном порядке использует следующие меры: ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников по представлению руководителей структурных подразделений.

6.2. При сокращении численности или штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (до двух лет до выхода на пенсию);
- одинокие матери, имеющие детей, не достигших 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;
- работники, у которых супруга/супруг находится в отпуске по уходу за ребенком до трёх лет.

6.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении согласно п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется возможность в рабочее время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

6.4. Работодатель обязуется предоставить одному из родителей, имеющих детей, учащихся первого класса, оплачиваемый выходной день 1 сентября, если этот день не выпадает на выходные.

По семейным обстоятельствам, связанным с похоронами близких родственников, по письменному заявлению работника ему могут быть предоставлены три дня оплачиваемых выходных, если эти дни не выпадают на выходные или нерабочие праздничные дни.

6.5. Работодатель обязуется обеспечивать оздоровительный отдых работников, нуждающихся в лечении, путём предоставления компенсации на приобретение санаторно-курортных путёвок в порядке, определённом в Приложении № 3.

6.6. Работодатель, при наличии средств, обязуется выделять ежегодно до 5 миллионов рублей в фонд социальной защиты работников. Смета расходов выделенных средств на социальную защиту работников согласуется с профкомом. При этом стороны допускают возможность корректировки (постатейного перераспределения) в пределах сметы в течение финансового года.

6.7. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам, осуществляющим трудовую деятельность по основному месту работы, в размерах и случаях, предусмотренных сметой расходов на социальную защиту работников ОмГТУ. Смета

расходов утверждается ежегодно исходя из выделенных средств, и доводится до работников путём её размещения на странице профкома на официальном сайте ОмГТУ.

6.8. Работодатель и профком обязуются планировать в смете расходов на социальную защиту работников ОмГТУ статью на оказание материальной помощи работникам для частичной компенсации дорогостоящего лечения.

Дорогостоящее лечение, подлежащее компенсации, – это платные медицинские услуги, оказанные работнику ОмГТУ по назначению врача согласно договору об оказании платных медицинских услуг, а также лекарственные препараты, средства реабилитации, изделия медицинского назначения, пребывание в стационаре суммарной стоимостью более 20 000 рублей.

Материальная помощь для частичной компенсации затрат на платные медицинские услуги и приобретение дорогостоящих лекарств, средств реабилитации, изделий медицинского назначения выделяется работнику по его личному заявлению, к которому прикладываются назначение врача, копия договора на оказание платных медицинских услуг и копии платёжных документов (чеки, квитанции, платёжные поручения).

Материальная помощь на частичную компенсацию дорогостоящего лечения выделяется работнику не чаще одного раза в год в пределах средств, выделенных на эту статью в смете расходов на социальную защиту работников ОмГТУ.

Материальная помощь не назначается при проведении косметических, пластических операций и процедур, а также при лечении и протезировании зубов.

6.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом содействуют работе совета ветеранов ОмГТУ для защиты социальных интересов ветеранов ОмГТУ согласно Приложению № 2.

6.10. Работодатель, при наличии возможности, обеспечивает работу медицинского пункта для обслуживания работников ОмГТУ.

6.11. Работодатель, при наличии средств, обязуется производить выплаты работникам к праздничному дню 23 февраля и работницам к праздничному дню 8 марта в размере 1000 рублей.

## **7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились, что:

7.1. Представительным органом трудового коллектива ОмГТУ выступает Независимый профсоюз работников ОмГТУ. Он осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства, условий коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов трудового коллектива.

7.2. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещения, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, транспорт и средства связи, необходимую оргтехнику и канцелярские товары.

7.3. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзу любую информацию, касающуюся трудовых и социально-экономических интересов, а также Стороны договорились:

- организовать безналичное перечисление на счёт профсоюза 1 % со всех видов выплат для работников, членов профсоюза, по их заявлениям;

- включить профсоюз в список подразделений университета, определённых руководством вуза для обязательной рассылки документов и приказов, относящихся к категории трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

- обеспечивать участие и работу председателя профсоюза в ученом совете университета;

- ежемесячно выплачивать председателю профсоюза денежное вознаграждение, размер которого утверждается ректором ОмГТУ ежегодно.

7.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.5. Сохранять за освобожденными выборными членами профкома все социальные льготы и гарантии, действующие в Университете.

## 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы всех категорий работников.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в порядке, предусмотренном ТК РФ и Положением о комиссии по трудовым спорам в соответствии с Приложением № 1.

8.4. Вести учёт работников, нуждающихся в оздоровлении по медицинским показаниям. Принимать от работников заявления и документы, обосновывающие необходимость санаторно-курортного лечения и других видов оздоровления. Заказывать и приобретать путевки в установленном законом порядке, контролировать их использование в соответствии с приложением № 3.

8.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Проводить разъяснительную работу о правах и обязанностях работников по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Формировать контингент работников, желающих отдыхать на оздоровительных объектах ОмГТУ.

8.9. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, принимать участие в общественном управлении университетом.

8.10. Совместно с работодателем принимать участие в организации и проведении праздничных мероприятий, вечеров отдыха для работников ОмГТУ.

8.11. Участвовать в пределах своих полномочий в работе комиссий университета.

## 9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

9.1. Профсоюз направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его принятия на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля.

9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа учреждения возможна только на основе социального партнерства, то есть на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателя в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Работодатель обязуется разместить прошедший уведомительную регистрацию коллективный договор на официальном сайте ОмГТУ.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по трудовым спорам**  
**Омского государственного технического университета**

**1. Компетенция КТС**

Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) – орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем. Статья 381 ТК РФ определяет индивидуальные трудовые споры как неурегулированные разногласия между работодателем и работником либо лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (соглашения), трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда). Индивидуальным трудовым спором также признаётся спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

**2. Порядок создания КТС**

Комиссия по трудовым спорам общей численностью 6 человек образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Состав КТС утверждается приказом ректора.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников университета или выдвигаются представительным органом работников с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию приказом ОмГТУ.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии и имеет собственную печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляет работодатель.

**3. Порядок работы комиссии**

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска установленного срока по уважительной причине КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. К заявлению работника о восстановлении пропущенного трехмесячного срока необходимо приложить подтверждающие документы.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведётся в произвольной форме с обязательным указанием фамилии заявителя, предмета спора, даты поступления заявления и его разрешения, результата рассмотрения спора. О времени рассмотрения заявления комиссия заблаговременно извещает работника и работодателя. Работник и работодатель должны быть извещены под подпись либо заказным письмом с уведомлением. Заседания комиссии проводятся в нерабочее время, являются открытыми (за исключением случаев, когда против этого возражает заявитель).

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае повторной неявки работника или его представителя без уважительных причин на заседание КТС комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По запросу комиссии руководитель учреждения обязан в трёхдневный срок предоставить ей имеющиеся из запрашиваемых документов.

Заседание КТС правомочно, если на нём присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. КТС принимает решение путём тайного голосования; результат признаётся легитимным, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии. На заседании комиссии ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации (подразделения);
- фамилия, имя, отчество работника, обратившегося в КТС за разрешением индивидуального трудового спора;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора;
- существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

В трёхдневный срок со дня принятия решения работнику и работодателю вручаются надлежаще заверенные копии решения КТС.

#### **4. Исполнение решения КТС**

Решение КТС должно быть исполнено в течение трех дней по истечении десятидневного срока, предусмотренного на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок по заявлению работника КТС выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в 10-дневный срок заявлением

о перенесении трудового спора в суд.

В удостоверении на принудительное исполнение решения КТС приводится полное наименование комиссии с указанием организации, в которой она создана; фамилия, имя, отчество работника, обратившегося за разрешением трудового спора; дата принятия решения и содержание резолютивной части; дата выдачи удостоверения. Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. Если работник пропустил трёхмесячный срок для предъявления удостоверения по уважительным причинам, КТС может восстановить этот срок.

#### **5. Иное**

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В соответствии со ст. 171 ТК РФ членам КТС работодателем предоставляется свободное время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка. Работники, избранные в состав КТС, могут быть уволены только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о почётном звании  
«Ветеран Омского государственного технического университета»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение является нормативным документом, устанавливающим статус почётного звания «Ветеран Омского государственного технического университета» и порядок его присвоения.

1.2. Положение является руководством при оформлении, согласовании и утверждении соответствующих документов, проведении процедуры награждения.

1.3. Положение предназначено для руководителей и специалистов подразделений Омского государственного технического университета, ответственных за данное направление деятельности.

**2. Статус звания**

**«Ветеран Омского государственного технического университета»**

2.1. Почётное звание «Ветеран Омского государственного технического университета» введено для поощрения работников Университета, внёсших достойный вклад в создание и развитие науки в Университете, в совершенствование учебного процесса, в развитие материальной и учебной базы, в подготовку высококвалифицированных специалистов и в прочих направлениях деятельности.

2.2. Почётное звание «Ветеран Омского государственного технического университета» присваивается за многолетний добросовестный труд работникам Университета, имеющим общий стаж работы в ОмГТУ (ОМСИ, ОмПИ; ОмТИ, ОГИС, ОмУДТ): 20 лет (женщины), (25 лет) мужчины. При определении стажа работы в университете учитываются годы учёбы в аспирантуре и докторантуре указанных учебных заведений.

2.3. Звание «Ветеран Омского государственного технического университета» присваивается приказом ректора университета.

**3. Порядок выдвижения кандидатов и награждение**

3.1. Почётное звание «Ветеран Омского государственного технического университета» присваивается совместным решением ректората и профкома работников.

3.2. Ходатайство о присвоении почётного звания «Ветеран Омского государственного технического университета» инициируется профсоюзной группой факультета/института/кафедры/подразделения, направляется в профком по установленной форме.

3.3. На основании ходатайств, после обсуждения кандидатур на заседании профкома, управлением персонала формируется проект приказа, который подписывается ректором университета.

3.4. Работникам, удостоенным звания «Ветеран Омского государственного технического университета», вручается удостоверение установленного образца, подписанное ректором университета и заверенное печатью ОмГТУ. Управлением персонала вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника.

3.5. Вручение удостоверения о присвоении почетного звания «Ветеран Омского государственного технического университета» производится в торжественной обстановке на заседании ученого совета университета (факультета/ института), собрании кафедры/ подразделения, а также производится разовая выплата в сумме 1000 рублей.

3.6. Работникам, удостоенным почетного звания «Ветеран Омского государственного технического университета», при достижении ими возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет выплачивается юбилейная премия в установленном размере согласно утвержденной смете.

3.7. Университет сохраняет за неработающими лицами, удостоенными звания «Ветеран Омского государственного технического университета», право на оздоровление на оздоровительных объектах ОмГТУ, на посещение бассейна с сохранением льгот, предусмотренных для работников, а также право на пользование библиотекой ОмГТУ.

#### **4. Совет ветеранов**

4.1. Ветераны ОмГТУ формируют из своего числа совет ветеранов ОмГТУ в составе председателя, секретаря и 3–5 членов совета ветеранов. Кандидатура председателя совета ветеранов согласуется с ректором ОмГТУ.

4.2. Основными направлениями деятельности совета ветеранов ОмГТУ являются:

- защита социальных интересов ветеранов ОмГТУ;
- привлечение ветеранов ОмГТУ к решению задач, вытекающих из постановлений руководящих органов ветеранских объединений как федерального, так и регионального уровня;
- совместная с администрацией и общественными организациями ОмГТУ работа по патриотическому воспитанию студентов, обучающихся в университете;
- выдвижение и поддержание инициатив, а также конкретных предложений по формированию в ОмГТУ корпоративного духа как у работников, так и у обучающихся;
- ежегодная разработка совместно с администрацией плана материальной поддержки одиноких неработающих ветеранов ОмГТУ.

Совет ветеранов планирует и осуществляет текущую работу согласно возложенным обязанностям. Проводит заседания по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

4.3. В обязанности председателя совета ветеранов входит:

- организация и контроль работы совета ветеранов;
- подготовка и проведение заседаний совета ветеранов;

– содействие ветеранам ОмГТУ в получении мер социальной защиты как от ОмГТУ, так и через территориальные органы ветеранской организации Омской области;

– привлечение ветеранов ОмГТУ к общественной жизни Университета, в том числе через их участие в мероприятиях, связанных с патриотической воспитательной работой в периоды празднования Дня Победы, Дня защитника Отечества, Международного дня пожилых людей;

– участие в организации торжественных заседаний в ОмГТУ по поводу Дня Победы, Дня защитника Отечества, Международного дня пожилых людей;

– формирование проекта сметы совета ветеранов, реализация её согласно установленным статьям;

– осуществление постоянной связи с советом ветеранов Советского АО г. Омска, участие в его мероприятиях, выполнение поручений его руководящих органов;

#### 4.4. В обязанности секретаря входит:

– ведение делопроизводства совета ветеранов;

– рассылка поздравительных открыток неработающим ветеранам ОмГТУ по следующим случаям: дня рождения; празднования Нового года, Дня защитника Отечества (мужчины), Международного женского дня (женщины), Дня Победы (участники ВОВ, труженики тыла);

– пополнение списка неработающих пенсионеров ОмГТУ, внесение в него уточнений;

– подготовка ведомостей к выдаче материальной помощи неработающим пенсионерам ОмГТУ согласно соответствующей статье сметы совета ветеранов ОмГТУ;

– приглашение ветеранов ОмГТУ к участию в мероприятиях, посвящённых Дню защитника Отечества, Дню Победы, Международному дню пожилых людей;

– выполнение иных работ, связанных с деятельностью совета ветеранов ОмГТУ, согласно распоряжениям председателя.

4.5. Финансовая деятельность совета ветеранов осуществляется на основании и в пределах сметы Совета ветеранов ОмГТУ. Смета ежегодно формируется на основании представляемого в финансовые органы ОмГТУ проекта и после утверждения ректором реализуется согласно имеющимся статьям.

4.6. За работу председателю и секретарю совета ветеранов ОмГТУ может устанавливаться вознаграждение путём выплаты ежемесячной доплаты к основной заработной плате. Размер вознаграждения определяется ректором ОмГТУ ежегодно.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о санаторно-курортном лечении**  
**и путёвках выходного дня для работников ОмГТУ**

Настоящее Положение определяет порядок и условия предоставления работникам ОмГТУ и их детям дошкольного и школьного возраста путевок на санаторно-курортное лечение, а также путёвок выходного дня с частичной оплатой за счёт средств ОмГТУ от приносящей доход деятельности.

1. Путевки на санаторно-курортное лечение приобретаются в санаторно-курортные учреждения, расположенные на территории Российской Федерации, имеющие лицензии на осуществление медицинской деятельности. Продолжительность санаторно-курортного лечения составляет не менее 14 дней.

2. Заявления на санаторно-курортное лечение подаются в профком работников ОмГТУ ежегодно до 1 марта.

3. Распределение и выдача путёвок на санаторно-курортное лечение, на оплату которых расходуются средства ОмГТУ, производится на заседаниях профкома. Путёвка предоставляется работнику не чаще одного раза в два года (в период его очередного отпуска или отпуска за свой счёт) при стаже в ОмГТУ не менее 5 лет.

4. Размер средств на санаторно-курортное лечение устанавливается в ежегодной смете на социальную защиту работников ОмГТУ, которая утверждается ректором университета.

5. Работнику выплачивается компенсация в размере не более 20 000 рублей за лечебную путёвку. Компенсация за путевку без проживания (курсовку) составляет 70 % от полной стоимости.

6. Документом, подтверждающим пребывание работника в санаторно-курортном учреждении, является отрывной талон к санаторно-курортной путёвке (курсовке), возвращаемый работником в профком работников ОмГТУ в недельный срок после прибытия из санатория.

7. Компенсация за путёвки в детские оздоровительные лагеря детей школьного возраста работников ОмГТУ выплачивается один раз в год за один сезон пребывания. Компенсация выплачивается независимо от стажа работы работника в ОмГТУ. Размер компенсации составляет 50 % от стоимости путевки.

8. Путёвки выходного дня для работников ОмГТУ приобретаются из внебюджетных средств университета при наличии такой статьи расходов в смете расходов на социальную защиту работников ОмГТУ. В остальных случаях путёвки выходного дня для работников ОмГТУ приобретаются за счёт средств профсоюза (для членов профсоюза).

9. Путёвки выходного дня выдаются работникам ОмГТУ на основании их личного заявления, распределяются на заседании профкома согласно установленной квоте по подразделениям. Распределение путевок выходного дня оформляется решением профкома.

10. Работники ОмГТУ частично оплачивают путёвки выходного дня в размере 30 % от стоимости путевки. Оставшаяся часть стоимости путевки оплачивается университетом из средств от приносящей доход деятельности или профкомом из средств профсоюза (для членов профсоюза).



**Перечень  
профессий работников, которым в установленном порядке выдается молоко  
или другие равноценные пищевые продукты**

Перечень профессий сотрудников во вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Подразделение	Наименование профессии
Отдел тепло-, водообеспечения	Электрогазосварщик

**Примечания:**

1. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты

2. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

3. Молоко не выдается рабочим и служащим в дни отсутствия на рабочем месте независимо от причин, а также в дни работы на других участках, где выдача молока не установлена.

4. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

5. Размер компенсационной выплаты подлежит ежегодной индексации в зависимости от уровня инфляции по данным Росстата и принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

на 25 (двадцать, пяти) листах

**От работодателя:**  
Исполняющий обязанности ректора  
ОмГТУ

В.Ф. Фелелов

**От работников:**  
Председатель независимого профсоюза  
работников ОмГТУ

И.В. Федоров

19 декабря 2023 г.

19 декабря 2023 г.

