



Утвержден конференцией  
работников и обучающихся НГТУ  
«28» марта 2023 г.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Нижегородский государственный технический университет  
им. Р.Е. Алексеева»  
(НГТУ)**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2023 – 2026 гг.**

Нижегород  
2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева». Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Юридическими сторонами коллективного договора являются:

- от имени работодателя – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» (в дальнейшем – университет, НГТУ) в лице ректора университета Сергея Михайловича Дмитриева (Администрация), действующего на основании Устава;

- от имени работников – Первичная Профсоюзная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГТУ (Профсоюзная организация работников НГТУ), в лице ее председателя Алексея Владимировича Семашко, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и в соответствии с законом РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Федеральным законом "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022); (в дальнейшем - Профсоюз).

Настоящий договор заключается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, Федеральным законом “О некоммерческих организациях”, “Об образовании в Российской Федерации”, Законом РФ “О занятости населения в Российской Федерации”, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021– 2023 годы, заключенным между Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09 апреля 2021 г (ОС).

Данный коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством и Отраслевым соглашением.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников, независимо от принадлежности к Профсоюзу, за исключением пунктов, относящихся только к членам Профсоюза.

1.4. Срок действия настоящего договора – с 28 марта 2023 г. по 27 марта 2026 г.

1.5. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.6. Коллективный договор подписанный полномочными представителями сторон, проходит соответствующую регистрацию. Порядок регистрации следующий:

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. ( ст. 50 ТК РФ)

1.6.1. Для осуществления процедуры ведомственной регистрации НГТУ на почтовый адрес Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д.17, Общероссийский Профсоюз образования) направляет экземпляр коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Министра науки и высшего образования Российской Федерации и Председателя Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, подписанным ректором НГТУ и председателем Профсоюзной организации работников НГТУ. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его ведомственной регистрации.

1.6.2. Электронная версия коллективного договора направляется Профсоюзом по электронной почте в Общероссийский Профсоюз образования ([eduprof@spectrnet.ru](mailto:eduprof@spectrnet.ru)) и отраслевую лабораторию анализа коллективных договоров ([aleksandrov.v.v@rsreu.ru](mailto:aleksandrov.v.v@rsreu.ru)) с пометкой «на регистрацию».

1.7. Администрация и Профсоюз в месячный срок доводят содержание коллективного договора до всех работников университета путем направления текста коллективного договора во все структурные подразделения университета, размещения его на доске информации профкома и на сайтах университета и профкома на время его действия.

1.8. Профсоюз представляет работников университета при заключении и контроле выполнения коллективного договора и ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.9. Профсоюз оставляет за собой право проводить работу по сплочению трудового коллектива университета в борьбе за свои экономические требования, против разрушения высшей школы и снижения жизненного уровня ее работников. При этом он имеет право организовывать акции протеста в защиту требований работников университета вплоть до объявления забастовки с соблюдением установленного законом РФ порядка.

Одной из основных задач деятельности Профсоюза в НГТУ является формирование и развитие корпоративной культуры, атмосферы

взаимовыручки, дружеских и товарищеских взаимоотношений между работниками.

1.10. Профсоюз совместно с Администрацией осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников университета. Профсоюз содействует Администрации в обеспечении эффективной деятельности университета.

1.11. Деятельность Администрации направлена на:

- улучшение условий и повышение оплаты труда,
- защиту профессиональных интересов работников,
- улучшение условий жизни, в том числе: жилищных условий, медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, неработающих пенсионеров и членов их семей.

1.12. Администрация обеспечивает:

- укрепление материально-технической базы университета, в том числе учебного процесса и научно-исследовательской деятельности необходимыми приборами и оборудованием;
- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и иной деятельности;
- финансирование социально-экономической программы, реализацию социальных гарантий работников;
- осуществление прав работников, предусмотренных законодательством РФ, Уставом НГТУ и настоящим договором.

1.13. Администрация совместно с Профсоюзом проводит работу по повышению качества обучения студентов и слушателей. Проводит среди работников университета разъяснительную работу по вопросам соблюдения Устава НГТУ, Правил внутреннего трудового распорядка и противопожарного режима, правил охраны труда, повышения квалификации, эффективности педагогического и научного процессов, а также способствует сохранности оборудования и материальных ценностей, поддержанию общественного порядка, противодействию терроризму.

1.14. Администрация согласует с Профсоюзом локальные нормативные акты по следующим вопросам:

- графики отпусков;
- установление систем оплаты труда, форм материального поощрения, организации выдачи зарплаты;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев на производстве;
- выдвижение на представление к ведомственным и правительственным наградам, на Доску Почета Университета.

Положение об оплате труда работников в НГТУ, размеры компенсационных и стимулирующих выплат разрабатываются Администрацией с учетом мнения Профсоюза.

1.15. Администрация заблаговременно представляет Профсоюзу проекты нормативно-правовых актов, других правовых актов (приказов), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников. Администрация и Профсоюз оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

1.16. Формирование норм труда, все изменения в системе организации и оплаты труда, финансовой деятельности в социальной сфере и сфере социальных гарантий (страхование, защита здоровья, жилье, отдых) работников университета осуществляются Администрацией с учетом мотивированного мнения Профсоюза. Администрация при принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы учитывает мнение Профсоюза.

1.17. Администрация и Профсоюз осуществляют работу, направленную на повышение эффективности деятельности каждого работника, структурных подразделений и университета в целом.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ**

2.1. В целях развития социального партнерства Администрация университета и Профсоюз обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников НГТУ, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей обеих сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.5. Осуществлять меры по недопущению необоснованного сокращения образовательных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования (программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре).

2.1.6. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей Профсоюза в работе коллегиальных органов управления университета (ученый совет, попечительский совет), Председатель Профсоюзной организации и его заместитель входят в состав Ученого совета университета. Председатели Профсоюзных организаций структурных подразделений входят в состав советов данных структурных подразделений. Председатель Профсоюзной организации работников входит в состав Попечительского совета НГТУ.

2.1.7. Регулярно освещать на официальных сайтах университета и Профсоюза, а также в газете «Политехник» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическими и научными работниками регулируются Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и локально-нормативными актами НГТУ.

3.1.2. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.1.3. Администрация обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда; 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); за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в НГТУ показателей и критериев.

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

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

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

Администрация может привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с их согласия на основе документального оформления условий и вознаграждения.

Администрация имеет право предложить работникам выполнение заданий (сверх работ, определенных оформленными трудовыми отношениями с дополнительной оплатой этих работ), в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, оказанию платных образовательных услуг. Администрация имеет право объявить конкурс на выполнение дополнительных заданий.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.1.5. Администрация обязуется в сфере трудовых отношений:

3.1.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом НГТУ, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда, а также иными ло-

кальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.1.5.2. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.1.5.3. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

3.1.5.4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а в отношении определенных категорий работников – профессиональными стандартами;

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

3.2. Администрация предусматривает:

3.2.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.2.2. В трудовых договорах с работниками предусматривается выплата выходного пособия в размере не менее среднемесячного заработка в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 7 ч.1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений условий трудового договора, определенных его сторонами.

В случае расторжения трудового договора по п. 1 ч.1 статьи 77 ТК РФ предусматривается компенсация, в размере, определяемом соглашением сторон.

3.3. Администрация и Профсоюз в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических



работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, считают целесообразным заключение трудовых договоров на неопределенный срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава. Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника трудовой договор следует заключать на срок не менее трех лет (ОС).

Администрация и Профсоюз ежегодно на совместных заседаниях рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников.

3.4. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители Профсоюза (ОС п 4.5).

3.5. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой (п. 4.7.ОС).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выпол-

нения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам Университета не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Администрации либо Администрация не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

3.7. Администрация и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка замещения должностей научно-педагогических работников в НГТУ.

3.8. Профсоюз участвует в разрешении трудовых споров работников и Администрации.

3.9. Обязанность научно-педагогических работников повышать квалификацию не реже одного раза в 3 года осуществляется с учетом имеющихся средств, мнения работника и Администрации, в связи с чем ему предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсации.

Администрация организует повышение квалификации работника за счет средств университета или иных средств, с сохранением рабочего места и выплатой за время обучения средней заработной платы и оплаты командировочных расходов.

В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, Администрация предпринимает меры по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

3.10. При необходимости сокращения рабочих мест используются в указанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- перевод работников на неполную ставку (с их согласия)
- ограничение (вплоть до запрета) совмещения профессий;
- предложение высвобождаемым работникам вакантных мест (при наличии соответствующей квалификации).

3.11. При угрозе массового увольнения допускается применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, неполной рабочей нагрузки) и другие меры в соответствии с законодательством РФ. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация структурного подразделения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;

В случае обоснованного сокращения численности или штатов работников НГТУ Администрация информирует об этом не менее чем за два месяца до него.

Администрация информирует не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников университета, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Сокращение численности или штатов проводится администрацией с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.12. Администрация проводит работу по:

3.12.1. Сохранению количества рабочих мест.

3.12.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

3.12.3. Информированию работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.12.4. Предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций.

3.12.5. Недопущению увольнения в связи с сокращением численности или штата НГТУ работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

3.12.6. Недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата НГТУ, впервые поступивших на работу по полученной специальности непосредственно после обучения по полученной специальности в течение трех лет.

3.13. Созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний

3.14. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по возрасту Администрация оказывает ему материальную помощь в размере не менее одного базового оклада при стаже работы в НГТУ 20 лет и более, и в размере не менее двух базовых окладов - со стажем работы в НГТУ 30 лет и более.

3.15. При увольнении работника на основании п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ ему может быть оказана материальная помощь.

3.16. Администрация проводит работу по оптимизации расписания занятий с целью минимизации транспортных расходов работников в течении рабочего дня.

3.17. Администрация и Профсоюз предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с Профсоюзом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете, источников их финансирования экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Университета;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- определению порядка проведения обучения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Университета;

3.18. Администрация и Профсоюз содействуют созданию советов молодых преподавателей, ученых, и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

3.19. Администрация и Профсоюз содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Администрация с участием Профсоюза:

4.1.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников.

4.1.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

4.1.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, выслуги лет;

4.1.2.2. Обеспечения администрацией равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.1.2.3. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов;

4.1.2.4. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы пе-

дагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

4.1.2.5. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

4.1.2.7. Положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся образовательных организаций высшего образования, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников, а также периоды каникулярного времени, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

4.1.2.8. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

4.1.2.9. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

4.1.2.10. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

4.1.2.11. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами;

4.1.2.12. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными

показателями, для всех категорий работников, а также с учетом государственных и ведомственных наград и совмещения.

4.1.3. Администрация с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривает механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.2. Для работников Университета устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Виды компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда НГТУ.

При разработке и утверждении в НГТУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности 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);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации (принцип прозрачности);
- 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, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Стороны в целях реализации основных принципов, указанных в настоящем пункте, совместно разрабатывают методические рекомендации по вопросам разработки и реализации системы «эффективного контракта» в Университете

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, возможность его изменения возникает в следующие сроки:

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

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

- при присвоении почетного звания Ветеран НГТУ – со дня присуждения.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (п. 5.8 ОС).

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда Администрация сохраняет гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.5. Выплата заработной платы производится 8 и 23 числа каждого месяца. Выбор банка, обслуживающего пластиковые карты, осуществляется Администрацией с учетом мнения Профсоюза. Ошибки в начислении к выплате заработной платы устраняются в течение двух недель с момента обращения работника в Администрацию.

Форма расчетного листка утверждается Администрацией с учетом мнения Профсоюза.

4.6. Юбилерам - работникам НГТУ в возрасте 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 и далее через 5 лет (со стажем работы в НГТУ не менее 15 лет), не имеющим дисциплинарных взысканий, выплачивается по представлению руководителя структурного подразделения единовременное вознаграждение в размере не менее базового оклада.

4.7. Администрация и Профсоюз информируют работников университета об условиях реализации их прав на установленные законодательством пособия, доплаты, налоговые льготы, производит предусмотренные законом выплаты.

4.8. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата труда осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тариф-



ной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться трудовым договором.

4.10. Работающему на полную ставку одному из родителей, имеющим детей дошкольного возраста, не посещающих детский сад по медицинским показаниям, или имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет Администрацией устанавливается гибкий график работы; имеющим детей-инвалидов, детей, страдающих тяжелой формой хронического заболевания, и матерям-одиночкам предоставляется дополнительно день к отпуску при сохранении заработной платы и устанавливается гибкий график работы по согласованию с Профсоюзом.

4.11. Стороны считают необходимым стремиться к:

- Доведению средней заработной платы работников учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала организации до уровня не ниже средней заработной платы в Нижегородском регионе;
- Проведению совместного мониторинга систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;
- Совместной разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию систем оплаты труда, нормирования труда.
- Совершенствованию критериев оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

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

- повышению уровня оплаты труда работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.13. Рекомендовать Администрации сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Администрации или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере (п. 5.11.6 ОС).

4.14. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по кураторству, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), свя-

занную с руководством кафедрами, факультетами, институтами и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда.

4.15. Педагогическим и научным работникам, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов или аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств Университета в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке, или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности. Порядок, условия и размер выплат определяется локальным актом Университета.

4.16. Рекомендовать Администрации информировать 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.

4.17. Стороны исходят из того, что может быть предусмотрено поощрение труда руководителя первичной Профсоюзной организации, а также выплаты стимулирующего характера работникам Университета, в том числе являющимся членами Профкома и Профбюро за организацию контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективного договора, за содействие в создании в Университете благоприятного климата в коллективе; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности университета, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, за реализацию социальных программ (п.10.5 ОС).

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Администрация в начале учебного года по структурным подразделениям локальным нормативным актом устанавливает согласованные с Профсоюзом средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава в зависимости от должности, ученой степени, звания и структуры нагрузки, величины ставки.

5.2. Верхний предел планируемой нагрузки по первому разделу годового индивидуального плана работы не может составлять более 900 академических часов на одну штатную единицу.

Общая нагрузка в пределах должностного оклада, включая учебную, методическую, воспитательную, организационную, научную работу, финансируемую за счет средств бюджета, и другие виды работ, составляет не более 1510 часа в год.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Администрация обеспечивает:

- разработку Правил внутреннего трудового распорядка в НГТУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с приказом №536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- освобождение работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в НГТУ, так и при дистанционном режиме работы;
- право необязательного присутствия в НГТУ педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- при составлении расписания учебных занятий свободные дни для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в НГТУ с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.4. Стороны считают необходимым совместно разработать примерные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ высшего образования и дополнительного профессионального образования, и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой ими должности, должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (педагогической, воспитательной, научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, экспертной и другой работы), в том числе, связанной с повышением своего профессионального уровня.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не осуществляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению Администрации с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Администрация обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

5.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летние месяцы.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей НГТУ, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Администрация с учетом мнения Профсоюза утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение графика отпусков администрацией может осуществляться с согласия работника.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Администрации только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

5.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён при временной нетрудоспособности работника, при выполнении во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Администрация на основании внутреннего нормативного акта с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются локальным нормативным актом.

Дополнительный отпуск в количестве 3 дней по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) Администрация предоставляет работнику по его письменному заявлению.

5.8. Педагогическим работникам Администрацией предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются внутренним нормативным актом.

## 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Администрация в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Осуществляет проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда руководителей, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (ОС п.7.2.7);

Осуществляет обучение руководителей, специалистов не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора и периодически один раз в три года, а работников рабочих профессий не реже одного раза в год;

6.1.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ОС п.2.3.8);

6.1.3. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, моющими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами (ОС п.7.2.5);

6.1.4. Предоставляет работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, следующие компенсации (ОС п.5.8):

- доплату к тарифной ставке (окладу);

- дополнительный отпуск;

- сокращенный рабочий день согласно списка работников, представленного службой охраны труда по результатам специальной оценки условий труда;

6.1.5. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) в медицинских организациях, с которыми Администрацией заключен договор, согласно действующих нормативных актов (ОС п.7.2.6);

6.1.6. Предоставляет работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья, о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам гарантиях и компенсациях;

6.1.7. Выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодном соглашении об охране труда (ОС п.7.2.2.);

6.1.8. Использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) (ОС п.7.2.2);

6.1.9. Обеспечивает условия для уполномоченных по охране труда при осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей с установлением один раз в год единовременной выплаты в размере не менее 0,75 МРОТ;

6.1.10. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности Университета к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании;

6.1.11. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, в размере до 100000 (сто тысяч) рублей.

6.2. Администрация и Профсоюз:

6.2.1. Организуют работу комиссии по охране труда, созданную на паритетной основе из представителей Администрации и Профсоюза;

6.2.2. Администрация и Профсоюз совместно обеспечивают разработку рекомендаций по:

- совершенствованию системы управления охраной труда с учетом профессиональных рисков;
- нормативному финансированию мероприятий по охране труда (ОС п.7.4.1);

6.2.3. Осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Проводят проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашением по охране труда (п.7.3.4.ОС);

6.2.4. Содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, выданных Администрации, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья (п.7.4.3. ОС);

6.2.5. Периодически, (не реже одного раза в полугодие) на совместных заседаниях Администрации и Профсоюза с участием комиссии по охране труда рассматривают вопросы реализации данного раздела и Соглашения по охране

труда, состояние условий и охраны труда в структурных подразделениях и информируют работников о принимаемых мерах по их улучшению.

### 6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных по охране труда. Оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы работников в органах государственной власти, в суде (п.7.3.3 ОС);

6.3.2. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Университете, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и невозможности предоставления ему Администрации другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья; при необеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда Администрация не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей (п.7.3.5 ОС);

6.3.3. Обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда Профсоюза, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности (п.7.3.6 ОС);

6.3.4. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности;

6.3.5. При ухудшении условий труда и значительных несоответствиях нормативным требованиям по охране труда (недостаточная освещенность, неблагоприятный тепловой режим, недостаточный воздухообмен и т.п.) работник вправе вносить официальные представления в Администрацию о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Администрации.

6.4. При нарушении температурного режима на рабочих местах продолжительность рабочего времени корректируется в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами.

6.5. Администрация обеспечивает структурные подразделения университета медицинскими аптечками для оказания первой помощи работникам.

6.6. Соглашение об охране труда между Администрацией и Профсоюзом заключается на каждый календарный год.

6.7. Администрация обеспечивает выполнение противопожарных мероприятий.



## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Администрация совместно с Профсоюзом разрабатывает и доводит до сведения работников университета порядок и форму оказания им материальной помощи.

7.2. При ежегодном планировании использования финансовых средств, Администрация выделяет не менее 2 % средств, полученных от прибыли, для обеспечения функционирования системы социальной защиты: санаторно-курортного лечения, платного медицинского обслуживания, оздоровления и отдыха работников. Для управления данными финансовыми средствами создается совместная комиссия с равным представительством от администрации и Профсоюза.

7.3. Администрация оказывает материальную помощь работникам: на собственную свадьбу работников или свадьбу их детей, в связи с рождением ребенка, на похороны близких родственников, по другим уважительным причинам, а также попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, по личному заявлению работника в порядке, установленном положением о материальной помощи, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

7.4. Администрация выплачивает работникам Университета (каждому из родителей), дети которых в текущем году идут в первый класс общеобразовательной школы по представлению руководителя структурного подразделения единовременное вознаграждение в размере, не менее 0,25 МРОТ на каждого ребенка.

7.5. Профсоюз оказывает указанным в п. 7.4. работникам – членам профсоюза материальную помощь в соответствии с положением о материальной помощи членам профсоюза.

7.6. Администрация организует отдых работников на имеющейся базе отдыха НГТУ на льготных условиях; принимает участие в организации отдыха, проведении культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с отдыхающими в спортивно-оздоровительном лагере «Ждановец». Представители Профсоюза участвуют в работе лагерной комиссии.

Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей Администрация выделяет Профсоюзу профильные помещения, спортивные площадки, денежные средства согласно плану мероприятий.

7.7. Администрация по представлению Профсоюза может перечислять на счет Профсоюзной организации денежные средства от приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (с. 377 ТК РФ).

7.8. Профсоюз при содействии Администрации по представлению Совета ветеранов создаёт базу данных о малообеспеченных работниках, в том числе тяжело больных, многодетных, одиноких, неработающих ветеранах труда и других, с целью оказания им помощи.

7.9. Содействие улучшению жилищных условий работников осуществляется в порядке, предусмотренном жилищным законодательством.

7.10. Администрация предоставляет работникам возможность бесплатно пользоваться услугами библиотеки университета.

7.11. Работники бесплатно пользуются спортивным инвентарем, спортзалами и другими спортивными сооружениями университета.

7.12. Администрация совместно с Профсоюзом и Советом ветеранов разрабатывает перечень льгот ветеранам труда НГТУ.

7.13. Администрация ежегодно выделяет средства на пособия лицам, удостоенным звания «Ветеран НГТУ», в соответствии с положением о почетном звании «Ветеран НГТУ».

7.14. Администрация и Профсоюз содействуют получению работниками университета, а также пенсионерами со стажем работы в университете 25 и более лет общероссийского звания «Ветеран труда» в соответствии с законодательством РФ.

7.15. Администрация может выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения.

7.16. Администрация и Профсоюз по представлению Совета ветеранов могут оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам, в том числе к основным государственным праздникам.

7.17. Администрация обеспечивает, при наличии денежных средств, выделение бесплатных путевок пенсионерам по представлению Совета ветеранов в спортлагерь «Ждановец».

7.18. Администрация организует доставку автомобильным транспортом к месту отдыха и обратно работников университета и членов их семей, приобретших путевки на базы отдыха НГТУ.

7.19. Работникам со стажем работы в НГТУ не менее 15 лет, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, численности работающих, увольняющимся по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту гарантируется возможность в течение трех лет пользоваться базами отдыха НГТУ на условиях, равных с работниками НГТУ

7.20. Администрация и Профсоюз осуществляют деятельность по улучшению работы системы общественного питания НГТУ.

7.21. В условиях обеспечения требований комплексной безопасности Администрация принимает меры по упорядочению въезда на территорию НГТУ и по организации парковок личного транспорта работников. Порядок парковки устанавливается Администрацией с учетом мнения Профсоюза.

7.22. Администрация обеспечивает работу медицинских пунктов в первом и шестом корпусах университета, услугами которых сотрудники пользуются бесплатно.

7.23. Профсоюз оказывает единовременную материальную помощь членам профсоюза с профсоюзным стажем в НГТУ не менее 15 лет и увольняемым из НГТУ по сокращению штатов или в связи с уходом на пенсию по возрасту.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Администрация признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, а именно:

8.1.1. Работники, члены Профсоюза, входящие в состав выборных Профсоюзных органов (члены профбюро подразделений), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профбюро подразделения, членами которого они являются, председатели Профсоюзных бюро подразделений НГТУ и члены Профсоюзного комитета работников НГТУ – без предварительного согласия Профсоюзного комитета работников НГТУ; а председатель (заместители председателя) Профсоюзной организации НГТУ – без предварительного согласия Нижегородского обкома Профессионального союза работников народного образования и науки РФ;

8.1.2. Перевод указанных Профсоюзных работников на другую работу по инициативе Администрации не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного органа, членами которого они являются;

8.1.3. Увольнение по инициативе Администрации по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав соответствующих Профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (заместителей) профсоюзного комитета работников НГТУ – с согласия обкома Профессионального союза работников народного образования и науки РФ;

8.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

8.2.1. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

8.2.2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации работников и в составе выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности НГТУ, институтов, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов, кафедр, сотрудников.

8.3. Администрация:

- соблюдает права и гарантии членов Профсоюза, способствует деятельности Профсоюза;

- безвозмездно предоставляет Профсоюзу необходимые для его работы: помещения по адресам ул. Минина, д. 24 (ауд. 1268) и Казанское шоссе, д. 12 (ауд. 6214), помещения для проведения собраний, транспорт, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование и расходные материалы, электронную почту и Интернет, а также необходимые для работы Профсоюзной организации нормативные документы;

- не препятствует посещению подразделений, где работают члены Профсоюза (кроме режимных), представителями профсоюзных органов;

- предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы системы общественного питания НГТУ, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

8.4. При наличии письменного заявления члена Профсоюза Администрация ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации не позднее пяти дней после выплаты зарплаты профсоюзные взносы (1% от всех видов заработной платы в НГТУ членов профсоюза).

8.5. За председателем Профсоюзной организации, его заместителем, главным бухгалтером профкома работников, членами профкома и делегатам профсоюзных конференций и съездов сохраняется заработная плата за время участия в мероприятиях Общероссийского Профсоюза образования, Нижегородского ОК Профсоюза народного образования и науки РФ и профсоюзного комитета работников.

8.6. Профсоюз имеет право выдвигать кандидатуры работников на Доску Почета НГТУ, на присвоение почетных званий и награждение ведомственными наградами.

8.7. Администрация содействует Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социальных и трудовых прав и профессиональных интересах работников.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Все работники университета, Администрация и Профсоюз обязаны соблюдать коллективный договор.

9.2. Администрация и Профсоюз совместно формируют комиссию из равного числа представителей для контроля за соблюдением норм коллективного договора с паритетным председательством с обеих сторон. Администрация и Профсоюз ежегодно совместно отчитываются о выполнении договора на конференции работников университета или расширенном заседании пленума профкома.

9.3. В случае невыполнения пунктов коллективного договора Администрация и Профсоюз заслушивают руководителей, ответственных за соответствующее направление работы, устанавливают сроки устранения выявленных

недостатков. Отчет этих руководителей может быть вынесен на конференцию коллектива университета или пленум профкома.

9.4. Лица, допустившие нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, привлекаются к ответственности в соответствии с локальными нормативными актами НГТУ и действующим законодательством.

9.5. Администрация обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о важных организационных решениях, финансовом положении, об основных источниках доходов и расходов всех средств, о плане финансово-хозяйственной деятельности с анализом эффективности работы по конкретным направлениям, решении социальных проблем и принятых мерах социальной защиты работников университета в виде регулярных встреч с коллективами подразделений.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Конференция работников университета предоставляет Профсоюзу право на период действия коллективного договора обсуждать с администрацией необходимые изменения и дополнения и вносить предложения по ним в коллективный договор. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор соответствует порядку заключения коллективного договора.

10.2. С учетом настоящего коллективного договора разрабатываются и вносятся изменения в соглашение по охране труда, положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка.

Ректор

С.М. Дмитриев

Председатель

А.В. Семашко