

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома



Зарегистрирован в ГКУ ЦЗН
г.Набережные Челны
№310 от «15» 11 2016 г.

Подпись *Е.Ф. Миннегалеева*

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «НППУ»



Ф.З. Мустафина

Коллективный договор ФГБОУ ВО «НППУ»

І. Общие положения

1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) заключён между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Набережночелнинский государственный педагогический университет» (далее – ФГБОУ ВО «НППУ», университет) в лице ректора ФГБОУ ВО «НППУ» Мустафиной Файрузы Зуфаровны (далее - Работодатель) и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Набережночелнинский государственный педагогический университет» (далее - Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «НППУ» в лице председателя профсоюзного комитета ФГБОУ ВО «НППУ» Гумеровой Марины Миннегалеевны (далее - Профсоюзный комитет).

1.1.2. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий коллективный договор с целью:

- согласования важнейших социально-трудовых интересов Работников и Работодателя;
- установления прав и гарантий Работников.

1.1.3. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ (с действующим изменениями и дополнениями), Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с действующими дополнениями и изменениями), иными нормативными актами в сфере труда, Уставом ФГБОУ ВО «НППУ» и другими нормативными и локальными актами ФГБОУ ВО «НППУ».

1.1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «НППУ» и заключаемым между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом Договора являются дополнительные, по сравнению с действующим Законодательством о труде, положения об условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, о социальных гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем, с целью создания благоприятных условий для деятельности университета, повышения жизненного уровня работников.

1.2.2. Социальные гарантии и льготы предоставляются в соответствии с Договором и финансируются федеральным бюджетом и за счет внебюджетных средств, в пределах сумм, предусмотренных на эти цели.

1.3. Действие коллективного договора

1.3.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.3.2. Договор действует в течение всего установленного срока. По истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или не изменят, дополнят настоящий. По истечению установленного срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.3.3. Изменения и дополнения в Договор, в течение срока его действия, производятся в порядке, установленном ст. 41, 44 ТК РФ для его заключения, и не могут ухудшать условий действующего Договора (ст.50 ТК РФ).

1.3.4. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется исключительно избираемой для этих целей колдоговорной комиссией.

Одностороннее расторжение Договора, а также его разъяснение не допускается.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- организационных и структурных изменений;
- изменения наименования органов управления;
- расторжения трудового договора с лицами, подписавшими настоящий коллективный договор (ст. 43 ТК РФ);
- реорганизации ФГБОУ ВО «НГПУ» (на период реорганизации);
- смены собственника (в течение трех месяцев).

При ликвидации ФГБОУ ВО «НГПУ» Договор сохраняет свою силу в течение всего срока ликвидации.

1.3.6. С введением в действие настоящего Договора утрачивает силу коллективный договор от 07.07.2013 г.

1.3.7. Действие Договора распространяется на всех Работников университета.

1.3.8. Трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение данных Работников по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим Договором.

1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение

1.4.1. Подлинный текст Договора составлен в 2-х экземплярах и хранится у Работодателя и в Профсоюзном комитете.

1.4.2. Копии Договора выдаются во все подразделения университета.

1.4.3. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «НГПУ» (Приложение 1) являются неотъемлемой частью Коллективного Договора ФГБОУ ВО «НГПУ».

1.5. Контроль за выполнением Договора

1.5.1. Контроль за выполнением условий Договора осуществляется Работодателем, профсоюзным комитетом.

1.5.2. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении принятых обязательств

- по итогам года: на совместном расширенном заседании представителей Работодателя и Профсоюзного комитета;

- по итогам трех лет: на конференции работников ФГБОУ ВО «НГПУ».

II. Общие обязательства и права сторон

2.1. Обязательства Работодателя:

2.1.1. Обеспечивать необходимый уровень управления финансово-хозяйственной деятельностью, позволяющий добиваться эффективной работы ФГБОУ ВО «НГПУ».

2.1.2. Обеспечивать реализацию политики и целей в области качества образования.

2.1.3. Своевременно и в срок производить выплату заработной платы.

2.1.4. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты; локальные нормативные акты; условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.1.7. Организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, обеспечить здоровые и безопасные условия труда в пределах установленных нормативов воздействия вредных факторов.

2.1.8. Постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда.

2.1.9. Обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты.

2.1.10. Обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, формирование

стабильного трудового коллектива.

2.1.11. Соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.).

2.1.12. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной охраны.

2.1.13. Обеспечивать защиту персональных данных работников.

2.1.14. По согласованию с Профсоюзным комитетом принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения:

- об оплате труда работников;
- о стимулирующих надбавках;
- о правилах внутреннего трудового распорядка;
- о графике отпусков;
- и другие.

Согласованный нормативный акт оформляется приказом по университету.

2.1.15. Создавать условия Профсоюзному комитету для совместного с Работодателем рассмотрения вопросов в части важнейших организационных изменений в ФГБОУ ВО «НГПУ», затрагивающих экономические и социально-трудовые интересы Работников.

2.1.16. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию (включая возможность согласованного доступа к электронным формам передачи информации) связанную с трудом и социально-экономическим развитием ФГБОУ ВО «НГПУ».

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством.

2.2.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.2.3. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ФГБОУ ВО «НГПУ» и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «НГПУ».

2.2.4. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.5. Принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. Соблюдать трудовую дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «НГПУ», требованиями должностных инструкций, в том числе по охране труда и технике безопасности.

2.3.2. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором и функциональными обязанностями.

2.3.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя.

2.3.4. При выполнении условий данного Договора стремиться к сохранению социального мира, в целях чего:

- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения;

- уважать достоинство и личные права каждого работника и студентов;

- не разглашать частную информацию о других работниках (данные о работниках, медицинские данные);

- соблюдать все законы и правила, применяемые в сфере деятельности ФГБОУ ВО «НГПУ»;

- не допускать дискриминации и выражения презрения по признакам расы, религии или иным признакам;

- не выступать от имени ректора без разрешения или соответствующих полномочий.

2.4. Работники имеют право на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2.4.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

2.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

2.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.4.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «НГПУ»;

2.4.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.4.9. Участие в управлении ФГБОУ ВО «НГПУ» в предусмотренных законодательством, Уставом и коллективным договором формах;

2.4.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных

договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию об их выполнении;

2.4.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.4.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.5. Обязательства Профсоюзного комитета:

2.5.1. Осуществлять контроль над соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора, в том числе:

- контроль над правильностью применения утвержденных (в установленном порядке) систем оплаты и стимулирования труда;
- контроль над реальным обеспечением работников социальными гарантиями и льготами.

2.5.2. Способствовать присущими профсоюзу методами устойчивой деятельности ФГБОУ ВО «НГПУ», необходимой для увеличения объема финансирования предоставляемых социальных услуг, гарантий и льгот.

2.5.3. Способствовать росту квалификации Работников.

2.5.4. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.5.5. Нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, а также на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.5.6. Поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в ФГБОУ ВО «НГПУ».

2.5.7. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником (коллективом Работников) и Работодателем.

III. Оплата труда, социально-трудовые гарантии и льготы работникам

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились о нижеследующем:

3.1.1. Размеры и условия оплаты труда Работников не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами РФ, нормативными актами РТ.

3.1.2. Заработная плата работников ФГБОУ ВО «НГПУ» устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением по оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГПУ» и условиями трудового договора.

3.1.3. Заработная плата может выплачиваться в безналичной форме путем ее перечисления на банковский счет. Все расходы, связанные с

выдачей первичных банковских карт в этом случае несет работодатель. В случае утраты пластиковая карта восстанавливается банком за счет средств сотрудника. Расходы по обслуживанию банковской карты после увольнения ложатся на самого работника.

3.1.4. ФГБОУ ВО «НГПУ» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

3.1.5. Работодатель обязуется:

- согласовывать с профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГПУ».

3.1.6. Гарантированная часть оплаты состоит из: оклада по должности, компенсационных выплат, установленных законодательством РФ, компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «НГПУ».

3.1.7. Производить оплату труда Работников в соответствии с законодательством РФ, трудовым законодательством, а также «Положениями об оплате труда работников», «Положением о порядке установления стимулирующих надбавок» и «Положением о порядке установлению компенсационных выплат», утвержденными Ученым Советом ФГБОУ ВО «НГПУ» по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.1.8. Определить, что:

3.1.8.1. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем два раза и месяц в кассе, либо перечислением на лицевой счет в банке за счет Работодателя:

- аванс 20 числа каждого месяца;
- зарплата 5 числа каждого месяца.

3.1.8.2. Выдача пособий производится вместе с заработной платой.

3.1.8.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.8.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором по соответствующей профессиональной квалификационной группе окладов (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.1.8.5. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным

окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета по квалификационным уровням ПКГ.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

3.1.8.6. Оплата труда конкретного работника, за исключением научно-педагогических работников, формируется из обязательной части - оклада, который определяется путем умножения минимального размера оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе окладов (должностных окладов), на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и установленных приказом ректора выплат компенсационного характера.

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

3.1.9. Основание, порядок установления, размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются «Положением о порядке установления стимулирующих выплат» и «Положением о порядке установления компенсационных выплат», являющихся приложениями к «Положению об оплате труда работников» ФГБОУ ВО «НГПУ».

3.1.10. Размер надбавки устанавливается на основании представления руководителя структурного подразделения, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

3.1.11. Работники имеют право проводить учебные занятия на условиях почасовой оплаты труда при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

3.1.12. При совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата. Оплата производится из средств экономии фонда оплаты труда.

3.1.13. Размеры премий и разовых поощрительных выплат устанавливаются работодателем в зависимости от наличия средств на оплату труда, важности события или значимости работы и согласовываются с председателем профсоюзного комитета.

3.1.14. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие и поощрительные выплаты устанавливаются Работодателем по представлению

проректоров, деканов, заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений, а также профкома.

3.1.15. При проведении аварийных или неотложных работ в связи с чрезвычайными ситуациями каждый час сверхурочной работы в ночное время (с 22.00 до 6.00), а также в выходные и праздничные дни оплачивается работнику в размере его двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы).

3.1.16. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие следующих почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный», за звание действительного члена и члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, а также лауреатам Государственных премий Российской Федерации (СССР) и премий Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Премий Министерства образования и науки России, а также награжденным почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе», нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» и государственными наградами Российской Федерации и СССР: звание Героя, ордена и медали (кроме юбилейных), знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей) - в размере до 10% от должностного оклада.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.1.17. Стороны договорились ввести почетное звание «Заслуженный преподаватель ФГБОУ ВО «НГПУ», Заслуженный работник ФГБОУ ВО «НГПУ». Заслуженными считаются лица, проработавшие в данном университете 20 и более лет и не имеющие взысканий, добросовестно выполняющие свои обязанности. Приказ о присвоении звания «Заслуженный преподаватель ФГБОУ ВО «НГПУ», «Заслуженный работник ФГБОУ ВО «НГПУ» подписывается ректором на основании решения Ученого совета. Запись о присвоении указанных званий заносится в трудовую книжку работника.

Лицам, получившим звание «Заслуженный преподаватель ФГБОУ ВО «НГПУ» и «Заслуженный работник ФГБОУ ВО «НГПУ» производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада при наличии финансовых средств.

3.2. Социально-трудовые гарантии и льготы Работников:

3.2.1. Социально-трудовые гарантии и льготы распространяются на всех

Работников, в том числе уволенных из организации на пенсию по возрасту или инвалидности, при выработке льготного стажа.

3.2.2. Работодатель обязуется:

3.2.2.1. Организовать работу столовых и буфетов в зданиях ФГБОУ ВО «НГПУ».

Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников в соответствии с действующим законодательством. С этой целью социально-бытовая комиссия профкома контролирует:

- соблюдение прав потребителей и правил торгового обслуживания потребителей;
- санитарное состояние буфетов, обеденных залов и производственных помещений столовой;
- ассортимент и качество полуфабрикатов и блюд, реализуемых в точках питания,
- рассматривает претензии работников университета к качеству предоставляемых услуг по их письменным заявлениям (ст.45 ФЗ «О защите прав потребителей» № 2300-1 от 09.01.96 г. (с действующими изменениями и дополнениями).

На предложения по улучшению условий работы столовой и буфетов работодатель составляет письменные ответы в адрес Профсоюзной организации.

3.2.2.2. Оказывать Работникам, по согласованию с Профсоюзным комитетом, материальную помощь на основании их личных заявлений, при наличии финансовых средств.

3.2.2.3. Оказывать единовременную материальную помощь при первом вступлении в брак в размере должностного оклада работника при наличии финансовых средств.

3.2.2.4. Освобождать работников от работы (с сохранением заработной платы) в следующих случаях (ст.116 ТК РФ):

- бракосочетание - 3 рабочих дня;
- кончина жены, мужа, родителей, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- рождение ребенка (для отца) – 1 рабочий день;
- сопровождение ребенка младшего школьного возраста в школу в первый день учебы, проводы в армию (для одного из родителей) – 1 рабочий день;
- когда работник становится жертвой пожара, стихийного бедствия – 3 рабочих дня;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 16 лет- 1 рабочий день в месяц;
- работнику, имеющему родителя в возрасте 80 и более лет – один раз в году в День пожилых людей.

На лиц, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанная льгота не распространяются.

Суммирование свободного времени не допускается.

Основанием для получения свободных дней, установленных в п.3.2.2.4 является письменное заявление работника, поданное им заблаговременно. Работник вправе использовать такие отпуска непосредственно только в дни наступления событий, указанных в п.3.2.2.4.

3.2.2.5. Работники имеют право на беспрепятственное получение отпуска при получении путевки на санаторно-курортное лечение без сохранения заработной платы или в счет очередного трудового отпуска, при условии, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного (рабочего) процесса.

3.2.2.6. Имеют право оформить отпуск вне графика:

- работающие мужчины, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- лица, вступившие в брак (молодожены).

3.2.2.7. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе администрации, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, накладываемых статьями 124, 125 ТК РФ.

3.2.2.8. Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

- при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске;
- по заявлению работника при согласии сторон.

3.2.2.9. Стороны договорились установить и оплачивать, при наличии средств, дополнительные отпуска (в календарных днях) работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляемые сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 дня - на ребенка до трех лет, 2 дня - до шести лет;
- работникам, не имевшим в календарном году потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности - 3 дня.
- работникам, имеющим ненормированный рабочий день - 3 дня (ст.101, 119 ТК РФ).

К работникам, которым установлен ненормированный рабочий день относятся водители.

3.2.2.10. Работник имеет право на получение отпуска (в календарных днях) без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ):

- в связи с бракосочетанием детей работника – до 3 дней;
- смертью близких родственников – до 5 дней;
- переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263);

- супругу в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске - до 14 календарных дней,
- работающим пенсионерам по возрасту, работающим инвалидам - до двух календарных месяцев в году в сроки, согласованные с руководителем подразделения;
- лицам, защитившим кандидатскую и докторскую диссертации – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты;
- ██████████ в других исключительных случаях (по согласованию с руководителем подразделения, к которому относится работник).

Основанием для получения свободных дней, установленных в п.3.2.2.10. является письменное заявление работника, поданное им заблаговременно. Работник вправе использовать такие отпуска непосредственно в дни наступления событий, указанных в п.3.2.2.10.

3.2.2.11. Производить юбилярам, проработавшим в ФГБОУ ВО «НГПУ» не менее 3-х лет подряд единовременную выплату - половину должностного оклада при наступлении следующих юбилейных дат:

50 и 55 лет со дня рождения для женщин;

50 и 60 лет со дня рождения для мужчин.

3.2.2.12. Выплачивать единовременную выплату, размер которой зависит от стажа работы в ФГБОУ ВО «НГПУ» увольняемым в связи с уходом на пенсию, в том числе, на пенсию по льготному стажу:

- от одного года до трех лет - половину должностного оклада,

- свыше трех лет- один должностной оклад.

3.2.2.13. Обеспечивать новогодними подарками несовершеннолетних детей штатных Работников.

3.2.2.14. Производить единовременные выплаты работникам, вышедшим на пенсию из ФГБОУ ВО «НГПУ», в размере, определяемом Работодателем, ко Дню пожилого человека и Дню инвалида.

3.2.2.15. В случае смерти работника бесплатно предоставить транспорт и частично компенсировать расходы на погребение, а в случае смерти близких родственников выделить материальную помощь в размере, определяемом Работодателем.

3.2.2.16. Обеспечивать социальную поддержку остро нуждающихся Работников, в том числе вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и оказывать содействие в получении ипотечного кредитования на приобретение жилья.

3.2.2.17. Оказывать содействие в получении бесплатных путевок в детские сады для детей работников.

3.2.2.18. Оказывать содействие Работникам в получении бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение через Фонд социального страхования.

3.2.2.19. Возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета, в случае направления в служебную командировку.

3.2.2.20. Создавать Работникам необходимые условия для повышения

квалификации и переквалификации, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-175 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению работодателя. При наличии финансовых возможностей оказывать им материальную помощь.

3.2.3. Выплаты, предусмотренные п. 3.2.2.11., 3.2.2.12, 3.2.2.14., 3.2.2.15 производятся при наличии финансовых средств.

3.3. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха работников, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утверждаемыми Конференцией трудового коллектива работников ФГБОУ ВО «НГПУ».

3.3.1 Рабочее (учебное) время научно-педагогических работников в учреждении определяется расписанием учебных занятий.

Расписание занятий утверждается руководством университета по согласованию с выборным профсоюзным органом. При составлении расписания занятий рекомендуется, по возможности, не планировать в учебном расписании проведение занятий по субботам женщинам из числа научно-педагогических работников, имеющим детей дошкольного возраста.

3.3.2. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (Ученый совет, заседание кафедры и т. п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

3.4. Иные гарантии и компенсации

3.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4.3. При сокращении численности или штата Работников

преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации более пятнадцати лет.

3.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – внебюджетные средства).

3.4.6. При увольнении работника по причине потери трудоспособности, вследствие производственной травмы или профессионального заболевания по вине ФГБОУ ВО «НГПУ» выплачивается дополнительное единовременное пособие в размере должностного оклада (при наличии средств).

IV. Охрана труда и здоровья работников, культурно-массовая и оздоровительная работа

4.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Работодатель с участием профсоюзной организации преподавателей и сотрудников обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: создаёт здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, а также обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.2.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования не менее 2 % от фонда оплаты труда.

4.2.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

4.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.2.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

4.2.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на

рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

4.2.7. Перевести на другую работу женщин, занятых на работах с использованием видео-дисплейных терминалов (ВДТ), персональных электронно-вычислительных машин (ПЭВМ), копировальных аппаратов и других работах, связанных с неблагоприятными для нормального течения беременности условиями труда со времени установления беременности, подтвержденной соответствующим медицинским документом.

4.2.8. Содержать аудитории, лаборатории, производственные и санитарно-бытовые помещения, рабочие места в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, правилами и нормами.

4.2.9. Обеспечить тепловой режим в течение зимнего периода в учебных корпусах университета не ниже $+18^{\circ}\text{C}$. При понижении температуры в помещениях Университета ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах сокращается согласно СанПин 2.2.4.548-96 на 1,2,3, и 4 часа при температуре $17^{\circ}\text{-}16^{\circ}\text{C}$, $16^{\circ}\text{-}15^{\circ}\text{C}$, $15^{\circ}\text{-}14^{\circ}\text{C}$, $14^{\circ}\text{-}13^{\circ}\text{C}$ соответственно.

При понижении температуры ниже 13°C занятия в Университете отменяются, работа прекращается.

Сокращается продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах $29^{\circ}\text{-}31^{\circ}\text{C}$. Работники имеют право с сохранением заработной платы прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C (СанПин 2.2.4.548-96).

4.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.4. Культурно-массовая и оздоровительная работа

4.4.1. Работодатель выделяет средства до 1 % из внебюджетных средств на оздоровление работников, в том числе для санаторно-курортного лечения и отдыха.

4.4.1.1. Осуществляет 50 % компенсацию расходов на приобретение санаторно-курортных путевок при наличии финансовых средств, но не менее, чем 10 путевок в календарный год.

4.4.2. Работодатель совместно с профсоюзной организацией организует культурно массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, а также отдых работников и их семей.

Для этого:

- выделяет необходимые помещения для проведения мероприятий культурно массового и спортивно-оздоровительного назначения;
- оказывает содействие в организации выездных культурно массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- предоставляет транспортные средства и необходимое оборудование.

4.4.3. Работодатель устанавливает льготные условия и льготную стоимость абонементов на посещение спортивного оздоровительного комплекса с плавательным бассейном ФГБОУ ВО «НГПУ» для работников и их детей. Размер скидки и льготные условия на установленный период утверждаются приказом ректора Университета.

4.4.4. Работодатель устанавливает льготные условия и льготную стоимость посещения детьми работников лагерей, организованных ФГБОУ ВО «НГПУ». Размер скидки и льготные условия на конкретный лагерь и смену утверждаются приказом ректора Университета.

V. Гарантии профсоюзной деятельности

5.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

5.2.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

5.2.3. Предоставлять профсоюзному органу в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

5.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

5.3. Работодатель признает обязательным работу в составе Ученого совета ФГБОУ ВО «НГПУ» председателя профсоюзной организации сотрудников и преподавателей.

5.4. Председателю профсоюзной организации предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем и его подразделениями, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий и оплаты труда развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

Ректор
«ФГБОУ ВО «НГПУ»»


_____ Ф.З. Мустафина
_____ 2016 г.



Председатель профсоюзной
организации работников ФГБОУ ВО
«НГПУ»

_____ 
_____ 2016 г.

