

**ПРИНЯТ**  
на конференции работников и обучающихся  
**ФГБОУ ВО «Набережночелнинский  
государственный педагогический университет»**  
24 октября 2019 г.


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НАБЕРЕЖНОЧЕЛНИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» на 2019-2022 годы**



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 М.М.Гумерова

от Работодателя:  
Ректор ФГБОУ ВО «НГПУ»

 А.А.Галиакберова



## **I. 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 – Университет, ФГБОУ ВО «НГПУ») в лице ректора Галиакберовой Альфинур Азатовны (далее - Работодатель), действующего на основании Устава Университета и работниками Университета (далее - Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ФГБОУ ВО «НГПУ», в лице председателя профсоюзного комитета ФГБОУ ВО «НГПУ» Гумеровой Марины Миннегалиевны (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 Минобрнауки России, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными нормативными актами в сфере труда, Уставом Университета и другими нормативными и локальными актами ФГБОУ ВО «НГПУ».

1.1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «НГПУ» 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 средств, полученных от приносящей доход деятельности, 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, дополняют 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 формы собственности (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 14.11.2016 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, текст Договора размещается на официальном сайте 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 и обучающихся 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 труда.

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, противопожарного режима.

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 нормах профессиональной этики педагогических работников;
- 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 должностными 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 обучающихся;

- 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 и Университета 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, коллективным и трудовым 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 Университета 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 выплачивается 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 работника. Расходы по обслуживанию банковской карты после увольнения ложатся на самого работника.

3.1.4. Работодатель 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 профсоюзным комитетом 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. Работодатель производит оплату труда Работников в соответствии с законодательством РФ, трудовым законодательством, а также «Положением об оплате труда работников», «Положением о порядке установления стимулирующих надбавок» и «Положением о порядке установления компенсационных выплат», утверждаемыми 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 перечислением на лицевой счет в банке за счет Работодателя:

- аванс - 25 числа текущего месяца;

- зарплата за отработанный месяц - 10 числа следующего 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 Работодателем по соответствующей профессиональной квалификационной группе окладов (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.1.8.5. Работодатель 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 Работодателя 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 Профсоюзным комитетом.

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 Профсоюзного комитета.

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, награжденным знаком отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского; имеющих почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник»; 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 Профсоюзного комитета 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 от 09.01.96г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» (с изменениями и дополнениями).

На предложения по улучшению условий работы столовой и буфетов Работодатель составляет письменные ответы в адрес Профсоюзного комитета.

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:

3.2.2.4.1. с сохранением места работы (должности) и среднего заработка 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, указанные льготы не распространяются.

Суммирование свободного времени не допускается.

3.2.2.4.2. с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ):

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года;

работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на два рабочих дня один раз в год.

3.2.2.4.3. с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

при предоставлении творческого отпуска в связи с защитой диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук в установленном законом и локальными актами Университета порядке, при условии обязательства работы в Университете в течение срока, установленного договором.

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 направлении на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям 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 Работодателя, 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:

- работникам, не имевшим в отработанном календарном году с момента трудоустройства 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 (жены, мужа, родителей, детей, брата, сестры) – 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 отпуски 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, 55, 60 лет со дня рождения для женщин;

50, 55, 60, 65 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 (жены, мужа, родителей, детей, брата, сестры) выделить материальную помощь в размере, определяемом Работодателем.

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

3.2.2.17. 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.

3.2.2.18. Создавать Работникам необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки, 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), утверждаемым Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «НГПУ».

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

Расписание занятий утверждается проректором по учебной работе Университета.

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 работы университета (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 Профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профсоюзному комитету 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 Университета, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Университета. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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 допускается увольнение 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 – средства, полученные от приносящей доход деятельности).

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 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. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами

Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий указывается в ежегодном Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласованном с Профсоюзным комитетом. На основании Плана мероприятий на совместном заседании ректората и Профсоюзного комитета принимается Соглашение по охране труда. Итоги его выполнения обсуждаются одновременно с принятием нового Соглашения на очередной год.

4.2.2. Осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации и статьёй 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.2.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

4.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

4.2.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

4.2.7. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

4.2.8. Организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

4.2.9. В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать



правильное их применение.

4.2.10. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин.

4.2.11. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

При понижении температуры в помещениях кафедр и отделов ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона распоряжением руководителя подразделения по согласованию с ректором или проректором по направлению Работники, работающие в этих помещениях, переводятся на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры в помещении ниже 13 градусов Цельсия занятия и работа в нём прекращаются.

4.2.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзного комитета для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

4.2.13. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

4.2.14. Привлекать представителей Профсоюзной организации к работе комиссии по проверке готовности аудиторного фонда Работодателя к началу учебного года.

4.2.15. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

4.2.16. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

4.2.17. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

4.2.18. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

4.3.2. Заслушивать на заседаниях Профсоюзного комитета результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

4.3.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

4.3.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

4.3.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, 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 периодические медицинские осмотры, регулярно проходить флюорографическое исследование (1 раз в год) и профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение разъяснительной работы являются руководители подразделений и представители Профсоюзного комитета в подразделениях.

Работники, не прошедшие обязательный периодический медицинский осмотр в установленном порядке, не допускаются к учебному процессу.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

4.4.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях

безопасных условий труда и противопожарного режима.

4.5. Культурно-массовая и оздоровительная работа

4.5.1. Работодатель осуществляет 50 % компенсацию расходов на приобретение санаторно-курортных путевок при наличии финансовых средств.

4.5.2. 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.

4.5.3. 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.

4.5.4. 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 комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

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 профсоюзной организации.

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

5.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету 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 профсоюзного комитета.

5.4. Председателю профсоюзного комитета 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 Профсоюзный комитет о проведении указанных заседаний.

5.5. Профсоюзный комитет в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении включённых в него условий обязуется не призывать к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности, проводимых Общероссийским профсоюзом образования.

Ректор  
ФГБОУ ВО «НГПУ»

А.А.Галиакберова

« 24 » 10 2019 г.



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ФГБОУ ВО «НГПУ»

М.М.Гумерова

« 24 » 10 2019 г.

