

I. Общие положения

1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключён между работодателем и работниками (далее – Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Набережночелнинский государственный педагогический университет».

В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Набережночелнинский государственный педагогический университет» (далее – ФГБОУ ВО «НГПУ», Университет, НГПУ, образовательная организация), действующее в соответствии с уставом НГПУ;

Представители работодателя – ректор, действующий на основании устава НГПУ, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с НГПУ;

Профсоюзный комитет - выборный коллегиальный орган Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет» являющийся полномочным представительным органом работников НГПУ в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

- согласования важнейших социально-трудовых интересов Работников и Работодателя;

- установления прав, гарантий, компенсаций и льгот Работников.

Сторонами Коллективного договора являются:

ФГБОУ ВО «НГПУ» в лице его руководителя – ректора Галиакберовой Альфины Азатовны;

Работники университета в лице их представителя - Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от имени которой выступают Профсоюзный комитет и председатель Первичной

профсоюзной организации работников НГПУ Евдокимова Марина Геннадьевна.

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 просвещения Российской Федерации, 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 локальными актами ФГБОУ ВО «НГПУ».

1.1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «НГПУ», устанавливающим условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации, льготы 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, компенсациях и льготах, предоставляемых Работодателем, с целью создания благоприятных условий для деятельности Университета, повышения жизненного уровня работников.

1.2.2. Социальные гарантии, компенсации 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.

1.2.3. Стороны при реализации настоящего Коллективного договора учитывают в рамках своей компетенции обязательства соответствующих сторон Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы (далее - Отраслевое соглашение) и последующего.

1.2.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом (ст. 30 ТК РФ).

1.2.5. Между университетом и обучающимися НГПУ при необходимости может заключаться соглашение по обучающимся.

1.2.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

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.48 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.

1.3.4. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется исключительно избираемой для этих целей Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора.

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 Университета (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности (в течение трех месяцев).

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

1.3.6. С введением в действие настоящего Договора утрачивает силу коллективный договор от 21.10.2022 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 4-х экземплярах, 1-й экземпляр хранится у Работодателя, 2-й - в Профсоюзном комитете, 3-й – в Департаменте ГКУ ЦЗН РТ по г. Набережные Челны и Тукаевскому району, 4-й – в делах Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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, конкурентоспособности работников на рынке труда.

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, отраслевых 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 и контроля за его 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 компенсационных выплатах;
- о правилах внутреннего трудового распорядка;
- о нормах профессиональной этики педагогических работников;
- о графике отпусков;
- и другие.

Согласованный локальный 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».

2.1.17. Привлекать представителей Профсоюзного комитета к разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, аттестации педагогических работников.

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 инструкций 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 честь, 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. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

2.5.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.5.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в коллективе и поддержания стабильности социально-трудовых отношений.

2.5.4. Осуществляет контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора, иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, 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.

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

2.5.6. Способствует росту квалификации Работников.

2.5.7. Добивается улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.5.8. Нацеливает Работников на соблюдение устава университета, Правил внутреннего трудового распорядка, а также на полное, своевременное и

качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.5.9. Проводит анкетирование и мониторинги общественного мнения работников университета по вопросам трудовых отношений и информирует Министерство просвещения Российской Федерации об их итогах, освещает в социальных сетях результаты выполнения коллективного договора.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В случае изменения определенных Сторонами условий трудового договора, (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) университет обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца, и своевременно заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

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

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

3.3. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно.

На работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений настоящего Коллективного договора и локальных нормативных актов университета.

3.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 ТК РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); виды и размеры выплат компенсационного характера; виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с локальным нормативным актом, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой,

профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и/или иными федеральными законами.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

3.6. В Университете предусматриваются должности, особенности регулирования труда которых предусматриваются Коллективным договором и локальными нормативными актами НГПУ, относящиеся к следующим категориям:

- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочий обслуживающий персонал;
- педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;
- педагогические работники среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования;
- научные работники (в том числе научные сотрудники).

3.7. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.9. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности соответственно педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника в НГПУ без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.10. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности на условиях внешнего совместительства допускается в случае, если на занятие этой должности не претендует работник, занимающий эту должность в НГПУ по основному месту работы.

3.11. По заявлению работника срок действия трудового договора,

заключенного на определенный срок, продлевается до окончания отпуска по уходу за ребенком.

Если в течение отпуска по уходу за ребенком срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, по должности, занятие которой предусматривает проведение конкурсного отбора, достигает 5 лет, Университет не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия такого договора объявляет конкурс на замещение вакантной должности.

3.12. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливаются локальными нормативными актами Университета.

3.13. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается Университетом с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.14. Изменение требований к квалификации 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.

3.15. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 5 августа 2021 г. № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

3.16. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.17. Должность директора института, входящего в состав университета, замещается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Директор колледжа назначается на должность приказом ректора Университета.

3.18. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

3.19. Работникам Университета разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке. Порядок оформления приема педагогических работников на работу по совместительству определяется федеральным законодательством. По личному заявлению работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Работодатель обязуется:

3.20. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.21. Не допускать снижение уровня трудовых прав 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 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.

3.22. Устанавливать верхний предел учебной нагрузки педагогическим работникам в учебном году при осуществлении образовательной деятельности:

- по образовательным программам среднего профессионального образования преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не

превышающем 1440 часов;

- по образовательным программам высшего образования в объеме, не превышающем 900 часов;

- по дополнительным профессиональным программам в объеме, не превышающем 800 часов.

В зависимости от бюджетного финансирования норматив учебной нагрузки уточняется на очередной учебный год работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.23. Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности.

При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, для которых работа в НГПУ является основной.

3.24. Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий и не допускать наличие 2 и более свободных от учебных занятий промежутков в расписании в один день.

Промежутки между учебными занятиями более 2 часов считаются простоем по вине работодателя и оплачиваются в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.25. При составлении расписания учебных занятий учитывать время перехода (переезда) между удаленно расположенными учебными корпусами, не допускать в расписании педагогических работников более одного перехода (переезда) между удаленно расположенными учебными корпусами в течение одного дня.

3.26. Не планировать работу педагогических работников, в том числе и проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в выходные (воскресенье) и в нерабочие праздничные дни.

3.27. Предоставлять педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава один свободный день в неделю для научно-методической работы в соответствии с локальными нормативными актами НГПУ.

3.28. Проводить консультации с Профсоюзным комитетом по проблемам занятости высвобождаемых работников, разработке комплекса мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, переподготовку высвобождаемых работников.

3.29. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в Университете более 15 лет и награжденные за свой труд государственными,

ведомственными наградами, памятным знаком за заслуги перед Университетом; один из родителей, работающий в Университете и воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет (в случае если сокращению подлежат оба родителя, работающие в университете по основному месту работы); одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка без участия супруга до достижения ребенком 16 лет; родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.30. Не производить увольнение педагогических работников в связи сокращением численности или штата работников в течение семестра.

3.31. При сокращении численности или штата работников расторгать трудовые договоры со штатными работниками только после расторжения трудовых договоров с работниками, принятых на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

3.32. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

3.33. Выплачивать работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.34. Выплачивать работнику дополнительное выходное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда при увольнении по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ.

3.35. При наличии финансовой возможности выплачивать работнику по основному виду занятости, достигшему пенсионного возраста, дополнительное выходное пособие из расчета не более одной средней месячной заработной платы при увольнении по собственному желанию при наличии стажа работы в НГПУ от 30 и более лет.

3.36. При наличии финансовой возможности, в случае увольнения работников по основному виду занятости, в связи с сокращением численности или штата выплачивать дополнительное выходное пособие работникам из расчета одной средней месячной заработной платы при наличии стажа работы в НГПУ 20 и более лет.

3.37. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.38. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение работником дополнительного объема работы, иной работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, допускается с предварительного согласия работника и предусматривает заключение с работником дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.39. Информировать каждого педагогического работника, выполняющего учебную (преподавательскую) работу, об объеме планируемой учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее чем за два месяца до начала учебного года.

Временное или постоянное изменение объема учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

3.40. Не изменять условия трудового договора педагогического работника в течение семестра, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.41. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности НГПУ.

3.42. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Вместе с сообщением в Профсоюзный комитет направляются следующие документы: проект приказа, проект штатного расписания, действующее штатное расписание.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с Отраслевым соглашением.

Стороны совместно:

3.43. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и заключают соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых работников и выплату дополнительных денежных сумм.

3.44. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в НГПУ.

3.45. Разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов вуза, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии

со ст. 312.9 ТК РФ;

- порядок формирования списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет связи) и др.);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в университете (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями работодателя и Профсоюзным комитетом по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства и настоящего Коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия

работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Стороны исходят из того, что к педагогическим и иным работникам не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации 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 работодателя либо работодатель 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 просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» и приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 8 апреля 2025 г. № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам».

Профсоюзный комитет обязуется:

3.46. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.47. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза.

3.48. Предоставлять бесплатную юридическую и консультативную помощь работникам, являющимся членам профсоюза.

3.49. Представлять и защищать трудовые права работников,

являющихся членами профсоюза, в комиссии по трудовым спорам образовательной организации, в органах государственного контроля (надзора) и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ, иными локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзным комитетом.

4.2. Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и научным работникам Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Иной график работы работника может быть установлен трудовым договором (дополнительным соглашением).

4.3. Для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для педагогических работников среднего профессионального образования Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Педагогические работники должны быть ознакомлены под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее чем за два месяца до начала нового учебного года.

4.5. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые соответствуют Правилам внутреннего трудового распорядка НГПУ, трудовым договорам, должностным инструкциям.

4.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ.

Работодатель и Профсоюзный комитет обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка НГПУ в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 8 апреля 2025 г. № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам», предусматривая в них в том числе:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также иными должностными обязанностями, предусмотренными должностными инструкциями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая для расчета аудиторной нагрузки 1 академический час, который равен 45 минутам астрономического часа, для других видов работ (контроль самостоятельной работы, научно-исследовательская, учебно-методическая,

воспитательная работа и др.) – продолжительностью 60 минут.

4.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная), непрерывная рабочая неделя (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.12. Привлечение работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.13. Необходимо сокращать продолжительность работы для всех категорий работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии с ТК РФ.

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ.

4.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

Работодатель в соответствии со ст.123 ТК РФ, не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с

письменного согласия работника и с учетом мнения / по согласованию с Профсоюзным комитетом. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации.

4.16. Необходимо предоставлять право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.17. Отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в каникулярный период.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом научным и педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

4.19. По результатам специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными

условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22:

врачам учреждений просвещения – дополнительный отпуск 12 рабочих дней;

среднему медицинскому персоналу учреждений просвещения – дополнительный отпуск 12 рабочих дней.

При наличии представления уполномоченного по охране труда Профсоюзный комитет может инициировать внеплановую переоценку условий труда.

4.20. Предусматривается возможность предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с сохранением места работы (должности).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом по университету.

Условия и порядок предоставления длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается локальным нормативным актом, принимаемом с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.21. Необходимо соблюдать режим рабочего времени, который определяется в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка НГПУ, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами.

Время, свободное для педагогического работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и планом работы, работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п. и может находиться вне университета.

4.22. Устанавливать для инвалидов первой и второй групп сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.23. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.24. Устанавливать особый режим работы (ненормированный рабочий день) для некоторых категорий работников, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

утверждается приказом ректора с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

4.25. Предоставлять научным и педагогическим работникам ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять проректорам, руководителям структурных подразделений НГПУ и их заместителям отпуск продолжительностью 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и творческой, научно-методической, методической деятельностью (п. 3 раздела III Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415).

Предоставлять научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук - 48 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

кандидатам наук - 36 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

Очередность предоставления ежегодных основных (удлиненных) оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.26. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем 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 работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.27. Предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение по медицинским показаниям, очередные отпуска, с последующим внесением изменений в график отпусков.

4.28. Предоставлять супругам, работающим в НГПУ, право на одновременный уход в ежегодный основной (удлиненный) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.29. Предоставлять супругам военнослужащих (в том числе

участников специальной военной операции) отпуск по их желанию одновременно с отпуском военнослужащего. При этом продолжительность отпуска супруги военнослужащего может быть по ее желанию равной продолжительности отпуска военнослужащего. Если продолжительность отпуска мужа превышает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска жены, то разница предоставляется в виде отпуска без сохранения заработной платы.

4.30. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления работника:

- ветеранам Великой Отечественной войны – до 10 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет – до 5 календарных дней.

4.31. Предоставлять работникам дополнительный отпуск до 5 календарных дней с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления работника в случае бракосочетания работника, рождения ребенка (отцу), смерти близких по согласованию с администрацией при условии неиспользования отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного в п.4.32.

4.32. Предоставлять (на основании письменного заявления работника) отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- ветеранам труда - до 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 18 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 18 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 18 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной

гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации), - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам при переезде на новое место жительства - до 2 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- иной продолжительности по семейным обстоятельствам в соответствии с соглашением работника и работодателя.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.33. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.34. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка,

установленных статьей 372 ТК РФ.

4.35. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.36. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников, являющихся членами профсоюза, в органах по рассмотрению трудовых споров в части рабочего времени и времени отдыха.

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

В области оплаты труда Стороны договорились о нижеследующем:

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, включающей профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГПУ», (далее – Положение об оплате труда работников НГПУ), также «Положением о порядке установления стимулирующих надбавок» и «Положением о порядке установления компенсационных выплат», утверждаемыми ученым советом ФГБОУ ВО «НГПУ» по согласованию с Профсоюзным комитетом. 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.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей системой оплаты труда в НГПУ, предусмотренной настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников НГПУ, и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с профессиональным квалификационным группами/квалификационными уровнями;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников НГПУ и другими локальными нормативными актами университета;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда НГПУ, Коллективным договором и трудовым договором (эффективным контрактом).

Формирование конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) по соответствующим должностям и профессиям, производится не допуская

определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, а также с использованием таких понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, содержащихся в Примерном положении об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 3 ноября 2023 г. № 829, которое является основой для разработки положений об оплате труда, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров, предусмотренных в приложении к Примерному положению, которые подлежат индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда.

5.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в установленные дни:

- 25-го числа текущего месяца — заработная плата за первую половину месяца за фактически отработанное время;

- 10-го числа следующего месяца — заработная плата за вторую половину предыдущего месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца декабря – в период с 26 декабря по 29 декабря текущего года.

Ввиду совершения платежных операций в Университете через Управление федерального казначейства (далее – УФК), с целью недопущения нарушения сроков выплаты заработной платы по причинам, не зависящим от Университета, допускается отправка заявки на кассовый расход на исполнение в УФК за 2-3 рабочих дня, предшествующих дате выплаты заработной платы за первую и вторую половины месяца.

5.4. Заработная плата работникам выплачивается, как правило, в безналичной форме путем ее перечисления на банковские карты (лицевые или расчетные счета) работников. 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.

5.5. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для

принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.7. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

5.8. Работодатель обеспечивает работников, временно перешедших (переведенных) на дистанционную (удаленную) работу, необходимым для выполнения его должностных обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

При этом работодатель возмещает дистанционному работнику расходы на интернет-коммуникацию, электроэнергию в соответствии с локальным нормативным актом.

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. В соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязуется:

5.11. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущению какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.12. Не допускать планирование педагогическому работнику нагрузки, оплата которой не предусматривается, а также принуждение педагогического работника к выполнению такой нагрузки. Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

5.13. Устанавливать работникам месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5.14. При выплате заработной платы извещать работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.15. Производить индексацию заработной платы работника, установленной в трудовом договоре с учетом изменения соответствующих норм действующего законодательства Российской Федерации.

5.16. Включать в состав среднего месячного заработка, в том числе в средний месячный заработок для исчисления отпускных сумм, все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников НГПУ.

5.17. Производить выплату отпускных не позднее чем за три дня до его начала.

5.18. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.19. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работнику выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором, локальными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

5.20. Устанавливать при совмещении профессий (должностей) доплату, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

5.21. Устанавливать согласно Перечню подразделений и конкретных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты работникам Университета за вредные и(или) опасные условия труда, конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 4 процентов, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленными по результатам вновь проведенной специальной оценки условий труда, устанавливать доплаты к окладам в размере 4 процентов, в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и(или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Проводить специальную оценку условий труда для вновь создаваемых в НГПУ рабочих мест в срок, не превышающий 1 месяц с начала выполнения работниками работ на этих рабочих местах.

5.22. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставлять другой день отдыха. В случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.23. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере исходя из

заработной платы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.24. Возмещать все расходы работников, связанные со служебными командировками, согласно Положению о служебных командировках работников НГПУ.

5.25. 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; медалью Л.С. Выготского; 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 Министерства просвещения Российской Федерации «Молодость и Профессионализм», Нагрудный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За верность профессии»; Нагрудный знак Министерства просвещения Российской Федерации «Почетный наставник»; Нагрудный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За милосердие и благотворительность»; Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»; 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), «Заслуженный преподаватель ФГБОУ ВО «НГПУ», Заслуженный работник ФГБОУ ВО «НГПУ» (на основании решения ученого совета, с занесением записи о присвоении указанных званий в трудовую книжку работника) - в размере 2% от должностного оклада.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая

надбавка устанавливается по одному из оснований.

5.26. 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.

5.27. Направлять в региональное отделение Фонда социального страхования документы, необходимые для назначения и выплаты пособия в рамках механизма «прямых выплат» (электронный лист нетрудоспособности, справка о рождении ребенка и т.д.), в срок не позднее 3 рабочих дней.

5.28. Ежегодно запрашивать у Министерства просвещения Российской Федерации дополнительное финансирование фонда заработной платы и работ по поддержанию и развитию материально-технической базы университета. Производить за счет полученных средств доплаты всем работникам университета, а также финансировать программы поддержания и развития материально-технической базы.

5.29. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.30. Сохранять за работником, вынужденно приостановившим работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, письменно известившим об этом работодателя, неполученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.31. Предоставлять по итогам года в Профсоюзный комитет по запросу статистическую информацию о средней заработной плате педагогических и научных работников в каждом структурном подразделении.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.32. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда.

5.33. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при

принятии локальных нормативных актов университета по вопросам регулирования оплаты труда.

5.34. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

5.35. работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.36. Социально-трудовые гарантии и льготы Работников:

5.36.1. 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.

Работодатель обязуется:

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

Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников и обучающихся 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.

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

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

5.36.5. Освобождать работников от работы:

5.36.5.1. 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.

5.36.5.2. 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.

5.36.5.3. 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.5.36.5. является письменное заявление работника, поданное им заблаговременно. Работник вправе использовать такие отпуска непосредственно только в дни наступления событий, указанных в п.5.36.5.

5.36.6. 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.

5.36.7. Имеют право оформить отпуск вне графика:

- работающие мужчины, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;

- лица, вступившие в брак (молодожены).

5.36.8. 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.

5.36.9. Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

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

5.36.10. 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.

5.36.11. 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.5.36.10. является письменное заявление работника, поданное им заблаговременно. Работник вправе использовать такие отпуска непосредственно в дни наступления событий, указанных в п.5.36.10.

5.36.12. 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 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет со дня

рождения для женщин и мужчин.

5.36.13. 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.

5.36.14. Обеспечивать новогодними подарками несовершеннолетних детей штатных Работников возрастом до 16 лет.

5.36.15. Оказывать материальную помощь работникам, вышедшим на пенсию из ФГБОУ ВО «НГПУ», в размере, определяемом Работодателем, ко Дню пожилого человека.

5.36.16. 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.

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

5.36.18. 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.

5.36.19. 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.

5.37. Выплаты, предусмотренные п. 5.36.11., 5.36.12., 5.36.13., 5.36.14., 5.36.15. производятся при наличии финансовых средств.

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

5.38.1 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, имеющих детей дошкольного возраста.

5.38.2. 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.

5.39. Иные гарантии и компенсации

5.39.1. 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.

5.39.2. 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.

5.39.3. 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.

5.39.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.39.5. 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).

5.39.6. 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).

5.39.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и

работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия

заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

VI. Поддержка молодых научно-педагогических кадров

6.1. Работодатель оказывает помощь, в том числе материальную поддержку работникам в подготовке и защите кандидатских и докторских диссертаций.

6.2. Работодатель в соответствии с программой университета по поддержке молодых ученых НГПУ, назначает и выплачивает научно-педагогическим работникам университета двойной рейтинг в течение 2-х лет после защиты диссертации на соискание ученой степени.

6.3. Работодатель и Профсоюзный комитет при проведении профессиональных университетских конкурсов отдельно рассматривают номинации для молодых преподавателей (молодых ученых).

6.4. Работодатель создает условия для привлечения молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ, грантов и проектов с российскими и зарубежными образовательными или научными организациями.

6.5. При подготовке и публикации научных статей в «Вестнике НГПУ» Работодатель компенсирует стоимость публикации молодым преподавателям и молодым ученым (за исключением внешних совместителей).

При подготовке и издании монографий, учебных и учебно-методических пособий, включенных в план издательской деятельности университета, Работодатель компенсирует стоимость изданий молодым преподавателям и молодым ученым (за исключением внешних совместителей).

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

7.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся 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.

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

7.2.1. 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 Плана 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.

7.2.2. 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».

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

7.2.4. 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.

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

7.2.6. 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.

7.2.7. 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.

7.2.8. 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, а также мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта.

7.2.9. В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью,

смыывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение.

7.2.10. 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.

7.2.11. 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.

В случае, если температура в рабочем помещении приблизилась к отметке 28,5 градусов Цельсия, продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При повышении температуры до 29 градусов Цельсия - на два часа, при температуре 30,5 градусов - на четыре часа.

7.2.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в университете, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.2.13. 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.

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

7.2.15. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

7.2.16. 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.

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

7.2.18. 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.

7.2.19. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов) 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 предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

7.3.2. 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.

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

7.3.4. 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.

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

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. 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.

7.4.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.5. Культурно-массовая и оздоровительная работа

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

7.5.2. 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.

7.5.3. 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.

7.5.4. 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.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. 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.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

8.2.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюзной организации.

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

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

8.3. Работодатель признает обязательным работу в составе ученого совета ФГБОУ ВО «НГПУ» председателя профсоюзного комитета.

8.4. 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.

8.5. 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.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора на период действия Коллективного договора.

9.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на заседаниях ученого совета и Профсоюзного

комитета.

9.3. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на совместном заседании ректората и Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет на своих заседаниях ежеквартально рассматривает ход выполнения Коллективного договора с приглашением лиц от работодателя, ответственных за выполнение условий Коллективного договора.

9.4. Отчет об исполнении Коллективного договора утверждает конференция работников и обучающихся НГПУ.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и реорганизации учреждения в форме преобразования.

10.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении и выделении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации учреждения.

10.3. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. В течение срока действия Коллективного договора каждая из сторон вправе вносить предложения об изменении и дополнении Коллективного договора.

10.6. Предложения об изменении и дополнении Коллективного договора рассматриваются комиссией по ведению коллективных переговоров, образованной на паритетных началах из представителей работников и работодателя.

10.7. Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны приступают к коллективным переговорам по подготовке и заключению нового Коллективного договора или изменению и дополнению Коллективного договора и (или) продлению срока действия Коллективного договора.

10.8. Конференция работников и обучающихся Университета принимает решение о заключении Коллективного договора (дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор) в соответствии с уставом НГПУ.

10.9. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня

его подписания.

10.10. В течение одного месяца после уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор должен быть направлен на ведомственную регистрацию в соответствии с порядком процедуры ведомственной регистрации Договора, определенном в Отраслевом соглашении.

10.11. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти 10 дней после его подписания. Копию Коллективного договора со всеми приложениями к нему работодатель размещает на официальном сайте НГПУ в сети Интернет: <http://tatngpi.ru>.

10.12. Профсоюзный комитет и работодатель обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

10.13. Работодатель в течение тридцати дней со дня подписания Коллективного договора своим распоряжением назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (и норм) Коллективного договора и за контроль его выполнения. Копия распоряжения направляется в Профсоюзный комитет, размещается на официальном сайте НГПУ и в газете «Университетский меридиан». Профсоюзный комитет обеспечивает организацию и контроль выполнения работниками и работодателем своих обязательств по Коллективному договору, и доводит эту информацию до сведения работников.

10.14. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложения к нему, являющееся неотъемлемой частью Коллективного договора:

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Набережночелнинский государственный педагогический университет».