

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
(НовГУ)

От работников

Председатель профсоюзной организации


С.Н. Бритин

01 июня 2021 г.

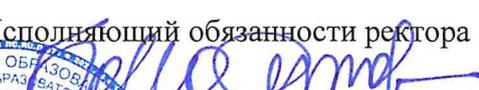
Принят

Конференцией работников и
обучающихся НовГУ

01 июня 2021 г.

От работодателя

Исполняющий обязанности ректора


Ю.С. Боровиков

01 июня 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
на период с 02 июня 2021 года
по 01 июня 2024 года

Управленческая документация

СМК УД 3.1.-00-03.01-21

Версия 2

Великий Новгород 2021 зарегистрирован в
Администрации
Великого Новгорода.
рег. N 47 от 25.06.2021г


Содержание

Содержание.....	2
1. Общие положения.....	3
2. Социально-трудовые отношения.....	4
3. Производственно-экономическая деятельность	5
4. Рабочее время	6
5. Оплата труда и материальная ответственность работников.....	8
6. Время отдыха. Отпуска	9
7. Условия работы. Охрана и безопасность труда.....	11
8. Жилье	13
9. Социальная сфера	13
10. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профсоюзной организации	16
11. Порядок разрешения трудовых споров.....	18
12. Ответственность сторон	18
13. Заключительные положения	19

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» (далее – НовГУ) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор, разработанный на основе принципов социального партнерства и взаимного уважения, определяет взаимодействие работодателя и работников в области экономического и социального развития с целью решения их социальных и экономических проблем, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в НовГУ.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в т.ч. Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и нормативными правовыми актами.

Все, что не предусмотрено Коллективным договором регулируется законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными нормативными актами НовГУ. В случае изменения законодательства Российской Федерации, актов уполномоченных органов власти или локальных нормативных актов НовГУ (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации), регулирующих отдельные положения Коллективного договора, Коллективный договор действует в части им не противоречащей.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников НовГУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Коллективный договор заключается в целях:

- 1) защиты прав и интересов работников и НовГУ, а также иных лиц, если это прямо предусмотрено Коллективным договором;
- 2) взаимодействия сторон в реализации экономических и социальных программ развития системы профессионального образования, науки и культуры;
- 3) обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- 4) создания необходимых условий для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников НовГУ;
- 5) юридического закрепления отношений между НовГУ и работниками;
- 6) повышения роли работников и профсоюзной организации при переходе на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- 7) регулирования в соответствии с законодательством споров, требований, претензий, которые могут возникнуть у каждой из сторон.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее - Отраслевое соглашение).

1.7. Коллективный договор разработан на основе предложений работников НовГУ, программы развития НовГУ, Отраслевого соглашения и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

1.8. Проект Коллективного договора обсужден коллективом НовГУ путем предварительного размещения на официальном сайте НовГУ и на заседаниях созданной совместно администрацией НовГУ и профсоюзным комитетом НовГУ комиссией по ведению переговоров.

1.9. Решение о заключении Коллективного договора принято на конференции работников и обучающихся НовГУ (далее - Конференция).

1.10. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» в лице его представителя – исполняющего обязанности ректора Боровикова Юрия Сергеевича (далее – Работодатель);

работники НовГУ – физические лица, работающие в НовГУ на основе трудового договора, представляемые на основании решения Конференции первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся НовГУ (далее – Профсоюзная организация) в лице ее представителя – председателя профсоюзной организации Бритина Сергея Николаевича.

1.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников НовГУ, как членов профсоюзной организации, так и не являющихся членами профсоюзной организации.

1.12. Коллективный договор доводится Работодателем до сведения всех работников НовГУ посредством размещения текста Коллективного договора на официальном сайте НовГУ и в научной библиотеке НовГУ.

1.13. Администрация НовГУ и профсоюзный комитет НовГУ обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.14. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования НовГУ, а также в случае расторжения трудового договора с ректором (исполняющим обязанности ректора) НовГУ и (или) в случае прекращения полномочий председателя Профсоюзной организации.

1.15. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым законодательством.

Принятые на Конференции работников и обучающихся НовГУ дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и Профсоюзной организацией дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и имеет равную юридическую силу с иными его положениями.

Работники НовГУ уведомляются об изменениях и дополнениях к коллективному договору через официальный сайт НовГУ.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников НовГУ.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02 июня 2021 года.

2. Социально-трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, трудовой договор может быть заключен, как правило, на срок не

менее трех лет. Иной срок, но не менее одного года, может быть установлен по решению Ученого совета НовГУ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также Генеральным и Отраслевым соглашениями, Коллективным договором НовГУ.

2.3. При заключении трудового договора работник имеет право получить полную достоверную информацию об условиях труда, его оплате и требованиях охраны труда на рабочем месте. Ознакомление с информацией, связанной с трудовыми отношениями, осуществляется работниками и лицами, поступающими на работу, также через страницу НовГУ в сети Интернет, в т.ч. в разделах «Документы» и «Противодействие коррупции», а также через корпоративную электронную почту.

2.4. НовГУ и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. Права и обязанности работников определяются законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти, локальными нормативными актами НовГУ, в том числе Уставом НовГУ, правилами внутреннего трудового распорядка НовГУ, трудовыми договорами, должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке, типовыми должностными инструкциями, утвержденными уполномоченным органом власти.

2.7. Прекращение трудового договора, в том числе расторжение трудового договора по соглашению сторон, расторжение срочного трудового договора, расторжение трудового договора по инициативе работника или инициативе работодателя производится в порядке и с соблюдением условий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в п. 2. ст. 179 и ст. 261 Трудовым кодексом Российской Федерации, преимущественное право имеют также:

- работники, награжденные государственными наградами и ведомственными наградами;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- члены профсоюзного комитета НовГУ;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением по направлению работодателя;
- иные категории работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5, подпунктами “а”, “в” п. 6, п. 8, 10 ст. 81, п. 1, 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном в ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Производственно-экономическая деятельность

3.1. Работодатель обязуется по согласованию с Ученым советом НовГУ определять приоритетность работ, планируемых к выполнению в НовГУ и порядок расходования средств на эти работы.

3.2. Работодатель обязуется информировать Профсоюзную организацию и работников через Ученый совет НовГУ о поступлении средств и их расходовании посредством ежегодного отчета ректора (уполномоченного проректора).

3.3. Для осуществления социальной защиты работников НовГУ могут использоваться субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средства, полученные от иной приносящей доход деятельности.

4. Рабочее время

4.1. Работодатель и Профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в НовГУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России, в т.ч. в части особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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 другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами;

- свободные от обязательного присутствия в НовГУ дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу. При этом педагогические работники обязаны согласовать дни отсутствия в НовГУ с непосредственным руководителем, в т.ч. с учетом необходимости участия педагогических работников в работе комиссий и советов, предусмотренных в плане работы подразделения;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

4.2. Обязанности Работодателя:

4.2.1. Установить учебную нагрузку для педагогических работников в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Для преподавателей колледжей учебная нагрузка на учебный год, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов;

4.2.2. Учебную нагрузку, выполненную сверх установленной индивидуальными планами, оплачивать в соответствии с законодательством (по ставкам почасовой оплаты в соответствии с положением об оплате труда работников НовГУ или ином порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

4.3. В соответствии с действующим трудовым законодательством педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для остальных работников НовГУ продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.4. Продолжительность рабочего дня, режим работы и отдыха регулируются настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка НовГУ, графиком работы по подразделениям, учебным расписанием, иным локальными нормативными актами НовГУ.

В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением, работа в выходной и нерабочий праздничный день согласуется с профсоюзной

организацией и компенсируется в установленном законом порядке (предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере).

Для отдельных категорий работников НовГУ может устанавливаться режим гибкого или ненормированного рабочего времени. Категории работников и режим такой работы определяются законодательством Российской Федерации и (или) локальными нормативными актами НовГУ, в том числе приказами ректора НовГУ, согласованными с профсоюзной организацией.

4.5. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется локальными нормативными актами НовГУ.

4.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

К педагогическим и иным работникам, осуществляющим образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая 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 времени, 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 нормативными актами уполномоченных органов власти, в т.ч. приказами Минобрнауки Российской Федерации «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Оплата труда и материальная ответственность работников

5.1. Минимальный размер оплаты труда (заработной платы) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Заработная плата работника на одну ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5.2. Система оплаты труда в НовГУ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными нормативными актами НовГУ, в том числе положением об оплате труда работников НовГУ. Ректор НовГУ, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно (за исключением случаев, установленных законом и локальными нормативными актами НовГУ) определяет размеры окладов (ставок), а также размеры иных выплат без ограничения их максимальными размерами. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются в Положении об оплате труда НовГУ по согласованию с профсоюзной организацией НовГУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и не могут быть ниже, установленных учредителем размеров.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, постоянные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами НовГУ (премиальные выплаты и т.д.) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны изменять квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и его должностные обязанности;

результаты применения показателей и критериев эффективности «эффективного контракта» работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

При присвоении почетного звания «Заслуженный работник НовГУ», при вручении Медали Ярослава Мудрого, внесении в Книгу почета, при получении наград ведомственного, муниципального, регионального и федерального значения и в иных случаях, предусмотренных

локальными нормативными актами НовГУ, согласованными с профсоюзной организацией, работнику может быть выплачено разовое денежное вознаграждение.

Работнику, имеющему почетные звания, присвоенные на ведомственном и федеральном уровне, локальными нормативными актами НовГУ, согласованными с профсоюзной организацией, могут устанавливаться постоянные денежные выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить объективность и гласность в вопросах, касающихся порядка установления и распределения надбавок из средств субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от иной приносящей доход деятельности.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка НовГУ или трудовым договором, как правило, перечислением на банковскую карту или на расчетный счет в банке, указанный в заявлении работника. Конкретные дни выплаты заработной платы устанавливаются ректором НовГУ по согласованию с профсоюзной организацией

5.5. Оплата отпуска производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.6. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работник обязан возместить НовГУ причиненный ему прямой действительный ущерб в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Полная материальная ответственность возлагается на работника в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

5.8. Работодатель обязуется обеспечивать надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику.

5.9. При направлении работника в служебную командировку (далее – командировка) ему гарантируется сохранение средней заработной платы (далее – средний заработок), а также возмещение расходов, связанных с командировкой. При этом для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в НовГУ независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 1 (один) календарный месяц – месяц командировки. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

5.10. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора и действующих соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает критерии оценки качества работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и других категорий работников НовГУ для определения размера стимулирующих выплат.

5.12. Работодатель предусматривает меры поддержки молодых преподавателей и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

6. Время отдыха. Отпуска

6.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка НовГУ или приказом ректора НовГУ, согласованным с профсоюзной организацией, и не может превышать двух часов или быть менее тридцати минут. Данный перерыв в рабочее время не включается.

В правилах внутреннего трудового распорядка для работников, при сохранении продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей неделе, может предусматриваться сокращение продолжительности рабочего дня не менее чем на 1 час накануне выходных дней (суббота, воскресенье).

6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком предоставления отпусков, который утверждается в установленном порядке работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

6.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами НовГУ, согласованными с профсоюзной организацией.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, работников и иных лиц, указанных в актах уполномоченных органов власти, продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней.

Для научных работников, имеющих ученую степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук - 56 календарных дней;

кандидатам наук - 42 календарных дня;

без ученой степени – в соответствии с трудовым законодательством.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. В дальнейшем перерасчет и удержание денежных средств с работника (преподавателя) за этот период не производится.

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

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Для отдельных работников с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, по согласованию с профсоюзной организацией, может быть увеличена дополнительно до 6 календарных дней.

6.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и НовГУ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения средней заработной платы:

1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

На основании письменного заявления работника работодатель может представить работнику отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

1) родителям (опекунам, приемным родителям), имеющим детей-школьников до четвертого класса – в первый день учебного года;

2) при рождении ребенка у работника – 2 рабочих дня (в течение месяца с момента рождения);

3) для проводов детей работников в армию – 2 рабочих дня;

4) в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 рабочих дня.

7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

7.1. Работодатель, согласно трудовому законодательству, обязуется, в том числе по согласованию с Профсоюзной организацией:

7.1.1. Сформировать комиссию по охране труда НовГУ, включив в нее уполномоченных лиц по охране труда от профсоюзной организации, и организовать ее деятельность.

Обеспечить выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, ежегодно принимающимся в установленном в НовГУ порядке, в том числе обеспечить комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;

7.1.2. Финансировать мероприятия по охране труда согласно требованиям, установленным законодательством Российской Федерации. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, медицинские осмотры работников, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание НовГУ.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возврат части страховых взносов (до 20% на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда (СОУТ), приобретения спецодежды и т.д.) в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

7.1.3. Осуществлять перед началом учебного года или по заявкам подразделений проверку состояния охраны труда и готовность НовГУ к занятиям, с составлением соответствующих актов;

7.1.4. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, льготами и компенсациями, в соответствии с трудовым законодательством.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям работников, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Предоставить работникам регламентированные перерывы для отдыха при работе за компьютером (в пределах 10–15 минут каждый). Порядок предоставления регламентированного перерыва определяется локальными нормативными актами НовГУ, в т.ч. инструкцией по охране труда при работе с ПЭВМ (ПК).

7.1.5. В случаях, установленных законодательством, обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), прошедшими в установленном порядке обязательную сертификацию;

7.1.6. Обеспечить выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств согласно установленным нормам;

7.1.7. В соответствии с санитарно-гигиеническими нормами предпринимать меры по обеспечению температурного, воздушного, светового и водного режимов в НовГУ.

При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса, своим решением, принятым с учетом мнения Профсоюзной организации, сокращать рабочий день в соответствии с санитарными нормами (ГОСТ30491-69 «Здания жилые и общественные. Микроклимат в помещениях», СанПиН 2.2.2.548–96 «Гигиенические требования к

микrokлимату производственных помещений)), при необходимости до полного прекращения работы с сохранением за работниками среднего заработка;

7.1.8. В случаях, установленных законодательством и актами уполномоченных органов власти, организовывать за счет средств НовГУ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников НовГУ в установленном порядке, а также внеочередных осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия медицинских противопоказаний;

7.1.9. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

7.1.10. Выплачивать работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и от профессиональных заболеваний пособия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

7.1.11. Осуществлять плановое обновление материальной технической базы структурных подразделений НовГУ;

7.1.12. Обеспечить своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством;

7.1.13. По результатам специальной оценки условий труда обеспечить работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда льготами и компенсациями в соответствии с действующим законодательством;

7.1.14. Обеспечить безопасные условия труда для работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении учебно-производственных процессов, при применении инструментов, сырья и материалов, своевременно проводить необходимый ремонт зданий и помещений, в которых осуществляется уставная деятельность НовГУ;

7.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с требованиями трудового законодательства, Постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" и требованиями СанПиН 2.2.0.555-96;

7.1.16. Обеспечить условия и охрану труда молодежи в соответствии с требованиями трудового законодательства и СанПиН 2.4.6.664-97;

7.1.17. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья людей.

7.2. Работник, согласно трудовому законодательству Российской Федерации, обязуется:

7.2.1. Соблюдать законодательство Российской Федерации, акты уполномоченных органов власти и локальные нормативные акты НовГУ, в том числе требования охраны труда, пожарной безопасности, дисциплины труда и производственной санитарии;

7.2.2. Заботиться об авторитете НовГУ, не совершать действий, направленных на его подрыв.

7.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

7.2.7. Сообщать сведения об обязательных профилактических прививках лицу ответственному за данную информацию в НовГУ.

7.2.8. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти, локальными нормативными актами НовГУ, трудовым договором и должностной инструкцией.

8. Жилье

8.1. Имеющийся в управлении НовГУ жилой фонд может предоставляться работникам и иным лицам, участвующим в уставной деятельности НовГУ (далее – работники НовГУ) в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами НовГУ.

Жилые помещения, находящиеся в общежитиях, а также служебные жилые помещения приватизации не подлежат.

8.2. Жилой фонд НовГУ состоит из:

- служебных жилых помещений и иных помещений, переданных НовГУ в оперативное управление;
- жилых помещений в общежитиях НовГУ;
- жилых помещений, находящихся в пользовании НовГУ на основании договоров аренды, найма и иных оснований.

8.3. При решении вопросов предоставления жилья работникам НовГУ учитываются квалификация работника, эффективность участия работника в решении уставных задач НовГУ, реальные жилищные условия, стаж работы, а также, при прочих равных условиях, очередность, определяемые работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

8.4. В целях обеспечения гласности, законности и контроля в работе НовГУ при рассмотрении жилищных вопросов, вопросов по признанию граждан нуждающимися в жилых помещениях и для распределения имеющегося в управлении НовГУ жилого фонда, образовывается Жилищная комиссия НовГУ. Состав Жилищной комиссии НовГУ согласовывается с профсоюзным комитетом НовГУ. Порядок работы Жилищной комиссии НовГУ и иные, связанные с этим вопросы определяются соответствующим положением, принятым на Ученом совете НовГУ и согласованным с профсоюзным комитетом НовГУ.

8.5. В исключительных случаях (при привлечении к уставной деятельности лиц, обладающих особым статусом, учеными степенями, добившихся значимых результатов в профессиональной деятельности) могут быть рассмотрены вопросы о необходимости привлечения НовГУ дополнительных площадей на основании договоров аренды (найма) или компенсации расходов, связанных с самостоятельным наймом (арендой) жилья указанными лицами. Принятие соответствующих решений осуществляется в установленном порядке по согласованию с профсоюзным комитетом НовГУ.

9. Социальная сфера

9.1. Для осуществления социальной поддержки работников и ветеранов НовГУ (критерии отнесения бывших работников НовГУ к категории «ветеран НовГУ» определяются соответствующим положением НовГУ, согласованным с профсоюзной организацией), реализации социальных программ Работодателя и Профсоюзной организации, в том числе включенных в

настоящий Коллективный договор, других социальных расходов, используются следующие средства:

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки работников, в том числе на материальную помощь;
- средства, выделяемые Профсоюзной организацией на социальные нужды членов профсоюза.

9.2. Для выработки предложений по вопросам социальной защиты работников и ветеранов НовГУ, а также рассмотрения иных, связанных с данным направлением вопросов создается Социальная комиссия НовГУ. Состав Социальной комиссии НовГУ утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом НовГУ. Порядок ее работы определяется соответствующим положением НовГУ, принятым на Ученом совете НовГУ и согласованным с профсоюзным комитетом НовГУ.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Ежегодно, с учетом предложений профсоюзной организации НовГУ, выделяет денежные средства на социальные нужды работников и ветеранов НовГУ, в том числе на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Объем средств определяется при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год;

9.3.2. Предоставляет работникам и ветеранам НовГУ:

- возможность отдыха на учебно-оздоровительных базах НовГУ (график заездов, квоты и размер оплаты путевок определяются ежегодно по согласованию с Профсоюзной организацией);
- возможность получения лечения, предоставляемого на базе санатория-профилактория НовГУ. Количество путевок в год для обучающихся и путевок (курсовок) в год для работников и ветеранов, а также их оплата согласуются с Профсоюзной организацией. Количество путевок в год для ветеранов согласовывается с профсоюзной организацией и может составлять до 10 процентов от общего числа путевок (курсовок);

9.3.3. Организует качественное питание работников и обучающихся, соответствующее действующим нормам и правилам питания, в том числе через центр общественного питания НовГУ или с привлечением сторонних организаций (предпринимателей).

9.3.4. Контролирует совместно с Профсоюзной организацией работу точек питания в НовГУ по ассортименту, ценам, санитарным нормам, а также соблюдению режима работы.

9.3.5. Рассматривает совместно с Профсоюзной организацией вопросы о представлении работников и ветеранов НовГУ к наградам НовГУ, к наградам отраслевого, муниципального, регионального и федерального значения.

9.3.6. Поощряет благодарностями и грамотами работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей и (или) председателя Профсоюзной организации.

9.3.7. На основе решения Социальной комиссии НовГУ оказывает материальную помощь работникам НовГУ, а также ветеранам по ходатайству Совета ветеранов НовГУ, в том числе по обеспечению частичного возмещения затрат на лечение и затрат, связанных с ритуальными услугами по проведению похорон работников и ветеранов НовГУ, а также близких родственников (жены, мужа, родителей, детей). Размер материальной помощи устанавливается совместно Работодателем и Профсоюзной организацией в пределах от 2 (двух) до 5 (пяти) тысяч рублей, на ритуальные услуги до 10 (десяти) тысяч рублей. В экстренных случаях помощь может быть оказана решением ректора (иного уполномоченного лица), с последующим уведомлением Социальной комиссии НовГУ. Дополнительно, члены профсоюза имеют право на получение материальной помощи до 2 (двух) тысяч рублей за счет средств профсоюзной организации.

9.4. Работодатель также обязуется:

9.4.1. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, при наличии возможности принимать возможные меры по улучшению их жилищных и культурно-бытовых условий, в т.ч.

путем оказания содействия в создании жилищно-строительных кооперативов, осуществлять строительство, ремонт и содержание в надлежащем состоянии общежитий, культурных подразделений, оздоровительных, спортивных сооружений, баз отдыха, а также предприятий торгово-бытового обслуживания и столовых НовГУ;

9.4.2. При прекращении деятельности структурных подразделений НовГУ или иных изменениях численности или штата работников, вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников решать в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

9.4.3. Принять меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки работников;

9.4.4. Бесплатно или на льготных условиях предоставлять работникам и ветеранам НовГУ спортивные сооружения и инвентарь, находящиеся в распоряжении НовГУ, для организации спортивно-оздоровительных занятий (при стаже работы в НовГУ более 10 лет указанные спортивные сооружения и инвентарь предоставляются работникам и ветеранам НовГУ по их заявке, согласованной с профсоюзной организацией, на бесплатной основе);

9.4.5. Выделять средства для поддержания и развития учебно-оздоровительных центров, баз отдыха НовГУ, а также для организации отдыха работников и ветеранов НовГУ, членов их семей и обучающихся;

9.4.6. Ходатайствовать совместно с Профсоюзной организацией перед Администрацией Великого Новгорода по вопросу обеспечения детей дошкольного возраста работников НовГУ местами в детских садах;

9.4.7. При достижении пенсионного возраста при одновременном увольнении работника из НовГУ, выплачивать работнику единовременную премию в размере: 1 оклад – при стаже работы в НовГУ от 5 до 10 лет; 2 оклада – при стаже работы в НовГУ более 10 лет, 3 оклада – при стаже более 20 лет. Такие же условия премирования применяются к работнику, увольняющемуся из НовГУ до достижения пенсионного возраста в связи с выходом на пенсию по инвалидности. Порядок выплаты премии регулируется положением об оплате труда работников НовГУ.

9.4.8. Выплачивать по представлению руководителя подразделения, согласованного с профсоюзной организацией, денежное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой при стаже работы в НовГУ 10 и более лет от 5 (пяти) до 50 (пятидесяти) тысяч рублей. Размер и порядок выплаты определяется приказом НовГУ, согласованным с профсоюзной организацией

Оказывать по представлению председателя совета ветеранов НовГУ, согласованного с профсоюзной организацией, материальную поддержку ветеранам за большой вклад в развитие НовГУ в связи с юбилейными датами со дня рождения 70, 75, 80 (и т.д.) лет при стаже работы в НовГУ 20 и более лет от 5 (пяти) до 10 (десяти) тысяч рублей.

Профсоюзная организация:

Выделяет денежные средства из членских взносов профсоюзной организации для членов профсоюза на:

- оказание материальной помощи согласно Положению о материальной помощи членам первичной профсоюзной организации НовГУ;
- организацию культурно-массовых мероприятий;
- организацию спортивно-оздоровительных мероприятий;
- организацию и проведение новогоднего детского утренника (елки);
- организацию культурно-массовых мероприятий обучающихся, работников и ветеранов НовГУ.

9.5. Работодатель сохраняет право сократить численность и штат работников при производственной необходимости или в иных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Профсоюзной организацией, ликвидировать неэффективные структурные подразделения, перевести отдельные бюджетные подразделения на самофинансирование.

9.6. Медицинское обслуживание:

НовГУ и профсоюзная организация берут на себя обязательства:

9.6.1. Ежегодно проводить анализ заболеваемости работников с целью выявления неблагоприятных условий труда;

9.6.2. НовГУ обязуется своевременно перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размере, определенном законодательством Российской Федерации;

9.6.3. Организовывать проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников, обязанных его проходить, в том числе путем заключения договоров с медицинскими учреждениями о проведении медицинского обследования работников НовГУ, а также, при наличии возможности, прохождения работниками тестирования, сдачи анализов за счет средств НовГУ (частичной оплатой из средств НовГУ);

9.6.4. Укреплять материальную базу Медицинского центра, включая санаторий-профилакторий НовГУ;

9.6.5. При наличии финансовых возможностей НовГУ оказывать материальную помощь работникам и ветеранам НовГУ при частичной компенсации оплаты ими пребывания по медицинским показаниям в лечебно-профилактических учреждениях и санатории-профилактории НовГУ;

9.6.6. Работник, нуждающийся в санаторном лечении, подает в Социальную комиссию НовГУ заявление и медицинскую справку установленной формы. На основании данного заявления и при наличии показаний работник записывается в очередь на лечение в санаторий-профилакторий НовГУ;

9.6.7. Право на внеочередное получение путевок имеют лица, указанные в законодательстве, в том числе ликвидаторы аварии на Чернобыльской АЭС и приравненные к ним лица, сироты, инвалиды, а также перенесшие тяжелые заболевания;

9.6.8. При наличии у работника путевки на санаторное лечение Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск (часть отпуска). По согласованию с заведующим кафедрой (заведующим отделением) педагогическому работнику может быть снята (перенесена) учебная нагрузка на срок действия путевки.

9.6.9. Порядок оплаты и распределение путевок производится соответствующей комиссией исходя из имеющихся средств.

9.6.10. Путевки в санаторий-профилакторий НовГУ выделяются один раз в год, в исключительных случаях - два раза в год.

10. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профсоюзной организации

10.1. Права профсоюзной организации по защите интересов работников в сфере трудовой, учебной и иной деятельности, улучшения социально-бытовых условий работников и обучающихся, предоставления им льгот, гарантий и компенсаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Отраслевым соглашением и иными нормативно-правовыми актами.

Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и Коллективным договором прав профсоюза и способствует его деятельности, в том числе признаёт гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы. Освобождённые профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники НовГУ. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности НовГУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей ППС, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.

10.2. Профсоюзная организация НовГУ, представляющая интересы работников и обучающихся, вправе иметь своих представителей из членов профсоюзного комитета в коллективных органах управления НовГУ, в том числе в составе ректората и ученых советов.

Члены Профкома включаются в состав комиссий НовГУ по аттестации работников, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, стипендиальной комиссии и др.

10.3. В целях создания условий успешной деятельности профсоюзной организации НовГУ Работодатель обязуется:

10.3.1. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения (к. 1312 и 1320 в главном корпусе НовГУ), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также необходимые нормативные документы, оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование с программным обеспечением, электронную почту и Интернет. Обеспечивать охрану, уборку и ремонт выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации;

10.3.2. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в установленном размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

10.3.3. Выделять средства на премирование и материальное стимулирование освобожденных профсоюзных работников;

10.3.4. Обеспечивать бесплатное размещение информации Профсоюзной организации на официальном сайте НовГУ и в других средствах массовой информации НовГУ;

10.3.5. Обеспечивать прием-передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве НовГУ.

10.4. Работодатель признает право Профсоюзной организации вести коллективные переговоры от имени работников по заключению коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов НовГУ и в иных установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором случаях.

10.5. Работодатель включает Профсоюзную организацию в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся трудовых, социальных и профессиональных интересов работников, в том числе касающихся структурных изменений в НовГУ (кафедр, институтов, подразделений).

10.6. Обязанности профсоюзной организации НовГУ:

10.6.1. Содействовать развитию и успешной работе НовГУ, укреплению трудовой дисциплины среди работников и обучающихся;

10.6.2. Оперативно рассматривать заявления, запросы, предложения и замечания работодателя;

10.6.3. Обеспечить максимальную защиту интересов работников и соблюдение норм действующего законодательства при заключении и выполнении Коллективного договора и трудовых договоров;

10.6.4. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

10.6.5. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они в своем письменном заявлении уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы.

11. Порядок разрешения трудовых споров

11.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

11.1.1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11.1.2. Защита прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

11.1.3. Самозащита работниками трудовых прав;

11.1.4. Судебная защита.

11.2. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам НовГУ или судом общей юрисдикции в соответствии с действующим законодательством;

11.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством;

11.4. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

12. Ответственность сторон

12.1. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнение обязательств, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Ответственность Работодателя за несоблюдение настоящего договора регулируется трудовым законодательством. Работодатель освобождается от ответственности за невыполнение Коллективного договора, если это явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, принятием нормативных актов уполномоченных органов, несвоевременным или неполным финансированием, препятствующим выполнению условий настоящего договора.

12.3. Работник обязан:

12.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти, локальными нормативными актами НовГУ, трудовым договором и должностной инструкцией;

12.3.2. Соблюдать законодательство Российской Федерации и локальные нормативные акты НовГУ, в том числе Устав НовГУ, правила внутреннего трудового распорядка НовГУ, ознакомление с локальными нормативными актами НовГУ осуществляется, в том числе, посредством электронного документооборота с использованием официального портала НовГУ в сети Интернет (включая разделы «Документы», «Противодействие коррупции») и (или) официальную корпоративную электронную почту работника;

12.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

Систематически знакомиться с информацией, относящейся к выполнению трудовых функций, в т.ч. посредством электронного документооборота с использованием официального портала НовГУ в сети Интернет (включая разделы «объявления», «новостная лента», «Документы», «Противодействие коррупции») и (или) через официальную почту работника;

12.3.4. Выполнять установленные нормы труда и противопожарной безопасности;

12.3.5. Соблюдать требования по охране труда, безопасности труда;

12.3.6. Бережно относиться к имуществу НовГУ (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

12.3.7. Возместить ущерб, причиненный НовГУ в порядке, предусмотренном законодательством;

12.3.8. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами НовГУ и трудовым договором.

13. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 02 июня 2021 г. и действует по 01 июня 2024 г. Продление действия Коллективного договора осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, в соответствии с трудовым законодательством.

13.4. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

13.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по Коллективному договору.

13.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.7. Работодатель и Профсоюзная организация обеспечивают систематическую проверку выполнения Коллективного договора. Результаты проверки могут обсуждаться на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Работодателя, конференциях трудового коллектива, доводятся до сведения трудового коллектива через официальный сайт НовГУ и портал НовГУ в сети Интернет с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

13.8. Контроль за выполнением Коллективного договора может осуществлять комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора, созданная совместным решением Работодателя и Профсоюзной организации из равного числа представителей сторон.

13.9. Профсоюзная организация вправе требовать у Работодателя разъяснений по вопросам выполнения Коллективного договора, а также приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение Коллективного договора.

13.10. При необходимости, по представлению Профсоюзной организации работодатель принимает меры по исполнению обязательства Коллективного договора должностными лицами НовГУ.

13.11. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров в духе социального партнерства, стремясь к достижению приемлемых решений и компромиссов в рамках законодательства Российской Федерации.

13.12. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся по соглашению сторон договора в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.13. Любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора или внесению изменений и дополнений в действующий договор.

13.14. Переговоры должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.

13.15. Если на день истечения срока действия Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из сторон, то в этот день или в следующий рабочий день, стороны продлевают срок действия коллективного договора на срок до одного года.

13.16. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет. Решение о продлении принимается на совместном заседании Ученого совета НовГУ и Профкома после обсуждения.

13.17. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в Администрации НовГУ, второй в профсоюзной организации НовГУ.

13.18. Работники могут ознакомиться с копией Коллективного договора в научной библиотеке НовГУ и на сайте НовГУ в сети Интернет в разделе «Документы».

