

с ректорской подписью
Руководитель управления
С.А. Савинко
полномочность
(ФУО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Нижегородский государственный
архитектурно-строительный университет» на 2021 ÷ 2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет» (далее – ННГАСУ, университет), их гарантии, компенсации и льготы.

Полномочными представителями сторон коллективного договора являются: от ННГАСУ (далее – Работодатель) – ректор ННГАСУ, а от работников – первичная профсоюзная организация Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в ННГАСУ (сотрудников) (далее – Профсоюз) в лице её председателя.

1.2. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России.

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.

1.4. Установленные в коллективном договоре гарантии распространяются на всех работников университета.

1.5. Коллективный договор заключается в соответствии с действующим законодательством, Уставом ННГАСУ, Положением о первичной профсоюзной организации в ННГАСУ (сотрудников).

1.6. Работодатель и Профсоюз признают себя равноправными участниками коллективного договора и обязуются разрешать все

возникающие спорные вопросы путем переговоров, на законодательной основе.

1.7. Стороны своевременно информируют друг друга обо всех документах, поступающих в их адрес и затрагивающих их взаимные интересы.

1.8. По просьбе любой из сторон участники коллективного договора обязуются в 10-дневный срок организовывать и проводить заседания двусторонней консультативной комиссии, образуемой на паритетных началах из представителей Работодателя и Профсоюза.

1.9. Коллективный договор заключается на конференции работников и обучающихся ННГАСУ. Дополнения или изменения коллективного договора могут приниматься также на совместном заседании ученого совета и профсоюзного комитета сотрудников расширенного состава.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон настоящего коллективного договора их права и обязательства по настоящему договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.12. Подписанный сторонами коллективный договор, а также приложения и протокол разногласий в семидневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.13. Прошедший уведомительную регистрацию коллективный договор в течение одного месяца направляется на ведомственную регистрацию.

2. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, обязательным для исполнения сторонами.

2.2. Работодатель считает своей основной задачей обеспечение подготовки высококвалифицированных специалистов, организацию систематической работы по дополнительному профессиональному образованию работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научным работникам, развитие научной и материально-технической базы университета. Работодатель признает, что необходимым условием ее решения является наличие благоприятных условий труда работников и считает создание таких условий своей обязанностью.

2.3. Профсоюз считает своей основной задачей обеспечение представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников университета, создание благоприятных условий для их труда и отдыха, осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействия в проведении специальной оценки условий труда работников. Он

признает, что необходимым условием ее решения является успешная научно-педагогическая и финансово-экономическая деятельность университета.

2.4. Стороны признают, что исключительным правом Работодателя является разработка и реализация принятой ученым советом университета стратегии развития, формирование и контроль за выполнением планов учебной и научной работы, а также оперативное управление университетом и его совершенствование.

2.5. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важнейшее условие благополучия работника, и будет делать все от него зависящее для обеспечения постоянной занятости работников ННГАСУ.

2.6. Работодатель знакомит работников с перспективными планами развития ННГАСУ, заблаговременно, в соответствии с законодательством Российской Федерации, представляет в Профсоюз информацию о возможном массовом высвобождении работников.

2.7. Работодатель заблаговременно, в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляет в Профсоюз проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для получения мотивированного мнения Профсоюза.

2.8. Работодатель, при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы должен учитывать мнение Профсоюза, не допуская ухудшения условий труда работников.

2.9. Профсоюз представляет и защищает интересы всех работников университета по вопросам условий труда, продолжительности рабочего времени, заработной платы, охраны труда и техники безопасности, а также по вопросам занятости, условий найма и социальным вопросам.

Профсоюз обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников университета, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

Профсоюз оказывает помощь работникам, не являющихся членами профсоюзной организации ННГАСУ, но уполномочивших 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 коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.10. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и

охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

3.1.3. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников университета.

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

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в университете:

проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

содействие трудоустройству не менее половины выпускников университета по специальности в течение одного года после выпуска;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

внедрение в университете различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности университета;

обеспечение правовой и социальной защищенности работников и обучающихся из числа молодежи;

активизации и поддержки патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

3.3. Стороны принимают меры к осуществлению деятельности педагогическими работниками, особенно из числа молодежи, на высоком

профессиональном уровне, включающие повышение острепенности профессорско-преподавательского персонала кафедр, для чего предусматривают:

заслушивание на совместных заседаниях Работодателя и Профсоюза деканов факультетов (директоров институтов), заведующих кафедрами о прodelьваемой работе по подготовке научно-педагогических кадров кафедры;

закрепление мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами университета, профессорско-преподавательскому персоналу университета, совмещающему преподавательскую деятельность с подготовкой диссертации на соискание ученой степени.

3.4. Стороны считают необходимым проводить организацию работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками университета определяются трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», коллективным договором, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) 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 (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

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

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

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

4.5. Работники, поступающие на работу в университет, должны быть до подписания трудового договора ознакомлены под роспись с Уставом ННГАСУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.6. При установлении должностных обязанностей работникам университета Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.7. Работодатель не может допускать снижение уровня трудовых прав работников из числа профессорско-преподавательского состава, 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 из числа профессорско-преподавательского состава 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.

4.8. Работодатель обязан учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Изменение требований к квалификации работников из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников 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 Трудового кодекса 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.

4.10. Заключение трудового договора на замещение должностей работников из числа профессорско-преподавательского состава предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводит ученый совет ННГАСУ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.11. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом университета.

4.12. Работники университета имеют право не реже чем один раз в три года повышать свою квалификацию.

4.13. При сокращении штатов профессорско-преподавательского состава высвобождающимся работникам по рекомендации Профсоюза и по решению Работодателя может быть предоставлена возможность пройти курсы переквалификации.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, преимущественное право оставления на работе, помимо лиц, указанных в части 2 статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.14. Работодатель выполняет требования законодательства о

своевременном не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении – не менее чем за 3 месяца, предоставлении органам службы занятости и Профсоюзу информации об увольнении работников в связи с сокращением численности или штата.

4.15. Стороны исходят из того, что с работниками, включая проректоров, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы профессорско-преподавательским персоналом в дистанционном режиме Работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома Работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов согласовывается работником и работодателем при заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.16. Работодатель информирует Профсоюз по вопросам кадровой политики, формирования штатного расписания, реорганизации структурных подразделений.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ННГАСУ.

5.2. Положение об оплате труда работников ННГАСУ принимается

ученым советом университета с учетом мнения Профсоюза и утверждается ректором.

5.3. Работодатель предусматривает в Положении об оплате труда работников ННГАСУ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, так, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда университета;

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

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

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании университета;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204);

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

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

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанного периода.

5.5. Численность профессорско-преподавательского состава кафедры определяется штатным расписанием, рассчитанным, исходя из общего объема педагогической нагрузки кафедры и плановой нагрузки профессорско-преподавательского состава по данной кафедре.

5.6. Годовая учебная нагрузка преподавателя в расчете на одну ставку не должна превышать верхнего предела, устанавливаемого на каждый учебный год в зависимости от должности профессорско-преподавательского состава.

5.7. Виды стимулирующих и компенсационных выплат и порядок их предоставления предусмотрены в Положении об оплате труда работников

ННГАСУ.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии) определяются в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, утверждаемые для всех работников университета.

Положение о показателях и критериях эффективности работы в целях осуществления стимулирования труда работников принимаются ученым советом университета и утверждаются ректором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. При разработке и утверждении в университете 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 всего университета, 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 вознаграждения и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.10. Все выплаты в пользу работников университета производятся в пределах фонда заработной платы, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.11. Источниками поступлений денежных средств на оплату труда и выплат стимулирующего и компенсационного характера являются субсидии на выполнение государственного задания и поступления от приносящей доход деятельности.

Работодатель обязуется:

5.12. Своевременно вносить изменения в Положение об оплате труда ННГАСУ при вступлении в силу соответствующих постановлений Правительства Российской Федерации о повышении заработной платы работников бюджетных учреждений.

5.13. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка университета, настоящим коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплаты заработной платы работникам университета осуществлять два раза в месяц: 5 и 20 календарные числа месяца. В случае невозможности

выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным причинам работодатель официально информирует об этом работников и Профсоюз с указанием причины.

5.14. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков или по личным заявлениям, отпускные перечислять на картсчета не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.15. Ежемесячно предоставлять каждому работнику расчетный листок с указанием составляющих заработной платы по всем видам работ, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. Производить дополнительную оплату работникам университета за фактически отработанные часы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

5.17. Оплату труда профессорско-преподавательского персонала и работников университета, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществлять в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.18. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и проработавшие длительное время в университете, в связи с юбилейными датами и при выходе на пенсию. Порядок и размеры поощрений работников утверждаются ректором ННГАСУ.

5.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5.20. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.21. Стороны считают необходимым:

5.21.1. Проводить мониторинг систем оплаты труда в университете, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.21.2. Разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.21.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников университета для определения размера стимулирующих выплат.

5.21.4. Вырабатывать предложения по ежегодному увеличению фонда оплаты труда университета на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.21.5. Конкретизировать при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.21.6. Предусматривать в Положении об оплате труда:

механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров, активно совмещающих преподавательскую работу с подготовкой диссертаций на соискание ученых степеней;

установление стимулирующих выплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) профессорско-преподавательскому персоналу при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.21.7. Работодателю в целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха профессорско-преподавательского состава и других работников университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

6.2. Продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского состава составляет 36 часов, для остальных категорий работников – 40 часов.

6.3. Для административно-хозяйственного персонала устанавливается пяти-, а для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала – шестидневная рабочая неделя.

6.4. В период с 01 июля по 24 августа учебно-вспомогательный персонал работает по пятидневной рабочей неделе.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку правил внутреннего

трудового распорядка в университете, или иного локального акта, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388), предусматривая в них в том числе:

порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения университета, так и за его пределами;

предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

освобождение работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

право профессорско-преподавательского персонала на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в университете, так и за его пределами;

возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для профессорско-преподавательского персонала, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

осуществление расчета норм времени профессорско-преподавательского персонала, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

6.6. Работодатель разрабатывает и утверждает, с учетом мнения Профсоюза, графики работ для работников университета и Правила внутреннего трудового распорядка ННГАСУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий

праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза или трудовым договором.

В случае если нерабочий день оплачивается, оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

6.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения Профсоюза утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.9. По письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем отпуск переносится в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, в исключительных случаях при наличии финансовой возможности по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы университета, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.11. 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 за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен 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.

6.12. Профессорско-преподавательскому составу может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный 42532). Указанный отпуск предоставляется приказом ректора по рекомендации ученого совета университета.

6.13. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам университета, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам университета обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день 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.

6.14. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - при наличии производственной возможности, по их заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в дни школьных каникул или другое, удобное для них время, продолжительностью 14 календарных дней.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата из средств фонда социального страхования части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

Выполняет план мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда между работодателем и профсоюзом на текущий год (Приложение 4).

7.1.3. Создает службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.1.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Предоставляет работникам с вредными условиями труда гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (Приложение 1, Приложение 2, Приложение 3).

7.1.6. Обеспечивает за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования

работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.7. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.8. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.9. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.1.10. Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.11. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности университета к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам структурных подразделений, осуществляющих медицинскую деятельность, оздоровление и отдых.

7.1.12. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений университета.

Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений университета.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в структурных подразделениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

7.2.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.4. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий по проверкам готовности университета к началу учебного года, а

также комиссий по проверкам структурных подразделений Университета, осуществляющих медицинскую деятельность, оздоровление и отдых.

7.3. Работодатель и Профсоюз обязуются:

7.3.1. Планировать и проводить мероприятия по улучшению работы столовых и буфетов ННГАСУ.

7.3.2. Рассматривать на заседаниях комиссии по охране труда все вопросы охраны и улучшения условий труда работников университета и пожарной безопасности.

7.3.3. Регулярно рассматривать состояние условий и охраны труда, безопасность образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в университете.

7.3.4. Ежегодно заслушивать на заседаниях Профсоюза лиц, ответственных за выполнение мероприятий, включенных в Соглашение по охране труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Университет:

8.1. Выделяет не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, за вычетом расходов на оплату труда и начислений на выплаты на оплату труда работников, обслуживающих приносящую доход деятельность, на оздоровление работников.

Осуществляет меры на оказание материальной поддержки остро нуждающимся в ней работникам университета (Приложение 5).

8.2. Осуществляет меры по организации отдыха работников на имеющейся базе университета за счет средств, поступивших от работников на оплату путевок.

8.3. Создает благоприятные условия для занятий физической культурой и спортом работникам университета, не допускать передачи в аренду спортивных помещений и сооружений без согласования с Профсоюзом.

Предоставляет работникам университета и их детям в возрасте от 7 до 12 лет возможность проведения на льготных условиях и по согласованию с Профсоюзом физкультурно-оздоровительной работы и спортивно-массовых мероприятий в помещениях и спортивных залах университета.

Стоимость оздоровительных платных услуг, оказываемых работникам и их детям в возрасте от 7 до 12 лет, не должна превышать 50 % от стоимости услуг, оказываемых сторонним организациям.

8.4. Содействует совместно с Профсоюзом созданию советов молодых преподавателей, ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.5. Не допускает увольнения работников предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных

органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца.

8.6. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации в ННГАСУ (сотрудников) определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, иными законами Российской Федерации, уставом ННГАСУ, коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Председателям профбюро факультетов и членам Профсоюза предоставлять время для выполнения их обязанностей по профсоюзной работе в интересах коллектива в объеме до 1 часа рабочего времени ежедневно или 0,5 рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы, но без изменения общего фонда оплаты труда подразделения (при этом время, выделенное для выполнения указанными работниками их обязанностей по профсоюзной работе, но не использованное ими, не суммируется и не может быть использовано ими в виде отгулов или дополнительных дней к отпуску).

9.2.3. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу комнату 1-3176 для работы выборного органа Профсоюза, отвечающую санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченную отоплением и освещением, оборудованием, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы; безвозмездно предоставляет в согласованное с Работодателем время комнату 1-221 для проведения заседаний, а также оказывает приоритетную поддержку деятельности Профсоюза, осуществляемой в уставных целях и направленной на решение социально-экономических проблем работников.

9.2.4. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу помещение – подвал VIII корпуса, необходимое для хранения спортивного инвентаря

и другого оборудования, предназначенного для ведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.2.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении университета и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.2.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Университета на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы работника.

По письменным заявлениям работников работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет из их заработной платы членские взносы на счет Нижегородской областной профсоюзной организации работников образования и науки.

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

9.2.8. Содействовать Профсоюзу в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав Профсоюза и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Председатель Профсоюза и его заместители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов Профсоюза, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в университете

совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Освобождение работника от работы производится по письменному представлению председателя Профсоюза, поданному на имя ректора университета с обоснованием причины и продолжительности его освобождения. Освобождение работника от работы производится на основании приказа ректора университета.

9.3.4. Стороны согласились, что членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы в университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава на полную ставку, учебная нагрузка может быть установлена ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по соответствующей кафедре.

9.3.5. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и членов Профсоюза признается значимой для деятельности университета, факультетов, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

9.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем Профсоюза и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации университета или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. По представлению председателя Профсоюза и согласованию с кафедрами и ректоратом члены Профсоюза, не освобожденные от учебной или производственной нагрузки, за активное выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников могут поощряться премированием по результатам работы за год.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, вступают в силу с момента их подписания сторонами.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не продлят действующий. Стороны обязуются начать коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора или продления действующего не

позднее чем за три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

10.3. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.4. Для осуществления контроля за соблюдением правил по охране труда, за выполнением коллективного договора и за жилищно-бытовым обслуживанием работников, Профсоюз имеет право в соответствии с законодательством запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

10.5. Персональная ответственность за нарушение или невыполнение отдельных позиций коллективного договора по обязательствам Работодателя устанавливается ректором университета.

10.6. Изменение и дополнение коллективного договора производится путем составления дополнительного соглашения.

10.7. Итоги выполнения коллективного договора подводятся один раз в год на конференции работников университета или расширенном заседании Ученого совета совместно с Профсоюзом.

10.8. Должностные лица, на которых в силу служебных обязанностей возложено выполнение определенных пунктов коллективного договора, за нарушение их условий могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям в соответствии с действующим законодательством.

10.9. В течение месяца после подписания коллективного договора довести его содержание до всех работников университета путем размещения на официальном сайте и официальном стенде ННГАСУ, ознакомить каждого работника под роспись, также ознакомить под роспись с коллективным договором лиц, вновь принимаемых на работу в университет. В случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, Профсоюз вносит соответствующее письменное представление об устранении нарушения. В этом случае Работодатель воздерживается от реализации принятых решений до разрешения разногласий в установленном законом порядке.

Профсоюз обязуется:

10.10. В случае возникновения трудовых споров между работодателем и работниками университета всемерно способствовать объективному их разрешению.

10.11. Не поддерживать требования работников и коллективов отдельных подразделений, в том числе и о проведении забастовок в случае, если они противоречат настоящему коллективному договору и законодательству Российской Федерации.

10.12. Настоящий коллективный договор подписывается в четырех экземплярах, которые имеют равную юридическую силу: по одному экземпляру каждой из сторон, третий экземпляр – для уведомительной регистрации в орган по труду, четвертый экземпляр – на ведомственную регистрацию.

От работодателя

Ректор ННГАСУ



А.А. Лапшин
« 23 »  2021 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации в ННГАСУ (сотрудников)



М.Ф. Сухов
« 23 »  2021 г.

Перечень должностей работников ННГАСУ с вредными условиями труда

| № п/п | Наименование должности и подразделение | Класс условий труда |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| | <i>Отдел текущего ремонта:</i> | |
| 1 | Маляр | 3.1 |
| 2 | Штукатур | 3.1 |
| 3 | Кровельщик | 3.1 |
| 4 | Начальник отдела | 3.1 |
| | <i>Служба главного инженера:</i> | |
| 5 | Электрогазосварщик | 3.2 |
| | <i>Кафедра строительных материалов и технологий:</i> | |
| 6 | Учебный мастер 1 категории | 3.1 |
| 7 | Лаборант | 3.1 |
| | <i>Кафедра водоснабжения, водоотведения, инженерной экологии и химии:</i> | |
| 8 | Учебный мастер 1 категории | 3.1 |
| 9 | Учебный мастер | 3.1 |
| | <i>Кафедра технологии строительства:</i> | |
| 10 | Учебный мастер 1 категории | 3.1 |
| | <i>Канцелярия:</i> | |
| 11 | Заведующий архивом | 3.1 |
| 12 | Архивариус | 3.1 |
| | <i>Полиграфический центр:</i> | |
| 13 | Начальник центра | 3.1 |
| 14 | Переплетчик | 3.1 |
| 15 | Брошюровщик | 3.1 |
| 16 | Наладчик полиграфического оборудования | 3.1 |
| 17 | Электрофотограф | 3.1 |
| 18 | Печатник высокой печати | 3.1 |
| | <i>Плавательный бассейн кафедры физической культуры:</i> | |
| 19 | Аппаратчик химводоочистки | 3.1 |
| 20 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой туалетов | 3.1 |

| | | |
|----|-----------------------------------------------------------|-----|
| | <i>Столярная мастерская:</i> | |
| 21 | Заведующий мастерской | 3.1 |
| 22 | Столяр | 3.1 |
| | <i>Котельная:</i> | |
| 23 | Начальник котельной | 3.1 |
| 24 | Заместитель начальника котельной | 3.1 |
| 25 | Машинист водогрейных котлов | 3.1 |
| 26 | Слесарь по ремонту оборудования | 3.1 |
| 27 | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 3.1 |
| 28 | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 3.1 |
| 29 | Слесарь по ремонту газового оборудования | 3.1 |
| 30 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой туалетов | 3.1 |
| | <i>Автотранспортный участок:</i> | |
| 31 | Машинист экскаватора-бульдозера | 3.1 |

От работодателя

От работников

Ректор ННГАСУ

Председатель первичной профсоюзной организации в ННГАСУ (сотрудников)


А.А. Лапшин


М.Ф. Сухов



Список должностей работников ННГАСУ, имеющих повышенную оплату труда

| № пп | Наименование структурного подразделения | Наименование должности | % доплаты к окладу |
|------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | Отдел текущего ремонта | Начальник отдела | 12 |
| 2 | Отдел текущего ремонта | Маляр | 12 |
| 3 | Отдел текущего ремонта | Штукатур | 12 |
| 4 | Отдел текущего ремонта | Кровельщик | 12 |
| 5 | Служба главного инженера | Электрогазосварщик | 12 |
| 6 | Кафедра физической культуры - Плавательный бассейн | Аппаратчик химводоочистки | 12 |
| 7 | Кафедра физической культуры - Плавательный бассейн | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой туалетов | 4 |
| 8 | Кафедра водоснабжения, водоотведения, инженерной экологии и химии | Учебный мастер 1 категории | 12 |
| 9 | Кафедра водоснабжения, водоотведения, инженерной экологии и химии | Учебный мастер | 12 |
| 10 | Кафедра технологии строительства | Учебный мастер | 4 |
| 11 | Кафедра строительных материалов и технологий | Учебный мастер 1 категории | 12 |
| 12 | Кафедра строительных материалов и технологий | Лаборант | 12 |
| 13 | Котельная | Начальник котельной | 12 |
| 14 | Котельная | Заместитель начальника котельной | 12 |
| 15 | Котельная | Машинист водогрейных котлов | 12 |
| 16 | Котельная | Слесарь по ремонту оборудования | 12 |
| 17 | Котельная | Слесарь по ремонту газового оборудования | 12 |
| 18 | Котельная | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 12 |
| 19 | Котельная | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 12 |
| 20 | Котельная | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой туалетов | 12 |
| 21 | Столярная мастерская | Заведующий мастерской | 12 |
| 22 | Столярная мастерская | Столяр | 12 |

| | | | |
|----|--------------------------|----------------------------------------|----|
| 23 | Автотранспортный участок | Машинист экскаватора-бульдозера | 4 |
| 24 | Полиграфический центр | Начальник центра | 12 |
| 25 | Полиграфический центр | Переплетчик | 12 |
| 26 | Полиграфический центр | Брошуровщик | 12 |
| 27 | Полиграфический центр | Наладчик полиграфического оборудования | 12 |
| 28 | Полиграфический центр | Электрофотограф | 12 |
| 29 | Полиграфический центр | Печатник высокой печати | 12 |
| 30 | Канцелярия | Заведующий архивом | 12 |
| 31 | Канцелярия | Архивариус | 12 |

От работодателя

От работников

Ректор ННГАСУ

Председатель первичной профсоюзной организации в ННГАСУ (сотрудников)


 _____ **А.А. Лапшин**


 _____ **М.Ф. Сухов**

« 23 » апреля 2021г.

« 23 » апреля 2021г.



СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2021 год
между работодателем и профсоюзным комитетом

| № пп | Содержание мероприятий | Единицы учета | Количество | Стоимость работ (тыс.руб.) | Срок выполнения | Ответственные за выполнение |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|----------------------------|-----------------|----------------------------------------|
| 1 | Провести специальную оценку условий труда в структурных подразделениях | р.м. | 70 | 70,0 | 11-1V кв. | Руководитель службы ОТ Колеватых И.В. |
| 2 | Организовать обучение по охране труда руководителей и специалистов структурных подразделений | чел. | 124 | 124,0 | 1 кв. | Руководитель службы ОТ Колеватых И.В. |
| 3 | Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте | чел. | 50 | 95,0 | 11-1V кв. | Руководитель службы ОТ Колеватых И.В. |
| 4 | За счет средств ФСС провести периодический медицинский осмотр работников с вредными и опасными условиями труда | чел. | 78 | 170,0 | 11-1V кв. | Руководитель службы ОТ Колеватых И.В. |
| 5 | Организовать проведение предварительных медицинских осмотров работников | | | 100,0 | 1-1V кв. | Руководитель службы ОТ Колеватых И.В. |
| 6 | Обеспечить работников структурных подразделений смывающими и обезвреживающими средствами, согласно утвержденным норм | | | 25,0 | 1-1V кв. | Руководители структурных подразделений |
| 7 | Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (спецодеждой, спецообувью и др.) согласно утвержденным норм | | | 400,0 | 1-1V кв. | Руководители структурных подразделений |

| | | | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------|-----------|---------------------------------------------------------------|
| 8 | <p>Капитальный ремонт коридоров, лестничных маршей, санузлов, душевых, пожарного водопровода общежитий №1 и №4</p> <p>Завершение работ по капитальным ремонтам: -(реставрации) фасадов учебных корпусов №1 и №9 системы отопления 1 учебного корпуса, -системы электроснабжения общежития №1 -по замене окон, систем отопления в переходах от 1-го учебного корпуса, в том числе капремонт помещения перехода от 1 корпуса к 4-му, а также по замене запасных выходов в 5 и 6 учебных корпусах; - по автоматизации системы отопления с целью обеспечения погодозависимого регулирования системы отопления для экономии потребляемой тепловой энергии в учебных корпусах №1,5,6 и общежитии №1.</p> | кв.м. | 2816,2 | 28953,9 | II-IV кв | Г.л. инженер Фадеев И.В. Ведущий инженер Трунин Е.Н. |
| 9 | <p>Капитальный ремонт участков силовой и осветительной сети общежития №1 с заменой ВРУ-2 шт, ПС-4 шт, ЩСО-6 шт, ЩО-21 шт, АВР-1 шт, кабельной продукции – 16,62 км, светильников – 929 шт, табло «Выход» - 81 шт, прожекторов – 5 шт, выключателей – 391 шт, розеток – 843 шт.</p> | | 16791,0 | 47479 | I-III кв. | Главный энергетик Копытова В.К. |

Ректор ННГАСУ

 А.А. Лапшин



« 13 » Октября 2021г.

Председатель первичной профсоюзной организации в ННГАСУ (сотрудников)



М.Ф. Сухов

« 13 » Октября 2021г.

Положение о порядке оказания социальной помощи работникам ННГАСУ

Положение разработано в соответствии с пунктом 8.1. коллективного договора между работодателем и работниками ННГАСУ на 2021-2024 годы в целях материальной поддержки **остронуждающихся** работников университета. Настоящим Положением регулируется порядок выделения материальной помощи.

1. Порядок оказания материальной помощи

Право на получение материальной помощи имеют работники, проработавшие в ННГАСУ не менее трех лет и признанные нуждающимися в ее получении.

Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника с ходатайством заведующего кафедрой или руководителя иного структурного подразделения и профгруппорга на имя ректора университета с приложением всех документов и справок, подтверждающих причину обращения за материальной помощью, указанную в заявлении.

Окончательное решение о выделении материальной помощи и ее размере принимает ректор университета в пределах сметы расходов ФМП, утвержденной на заседании Ученого совета ННГАСУ.

2. Направления и размеры выдаваемой материальной помощи

2.1 Единовременная материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением

Выделяется работникам:

- в размере не менее 3000 рублей в зависимости от материального положения и возникших обстоятельств, предшествующих обращению за материальной помощью;

- в размере не менее 10 000 рублей в случае стихийного бедствия (пожара, наводнения и т.п.); для оплаты санаторно-курортного лечения, платного медицинского обслуживания; при приобретении дорогостоящих лекарств, в связи с болезнью работника и при наличии подтверждающих документов (справки МЧС, МВД, счета и чеков на оплату).

2.2 Материальная помощь по случаю смерти работника

Выдается ближайшим родственникам умершего в случае, если работник проработал в университете:

не менее 3 лет – в размере 5000 рублей;

не менее 10 лет – в размере 10 000 рублей;

не менее 20 лет – в размере 15 000 рублей.

3. Действие Положения о порядке оказания социальной помощи работникам ННГАСУ

Положение вступает в силу с момента его подписания сторонами, заключившими коллективный договор, и действует в течение периода действия коллективного договора.

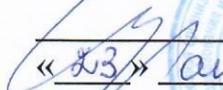
Положение имеет силу приложения к коллективному договору.

Изменения в настоящее Положение могут вноситься по инициативе работодателя или профсоюза.

Ректор ННГАСУ


А.А. Лапшин
« 23 » апреля 2021 г.


Председатель первичной
профсоюзной организации в
ННГАСУ (сотрудников)


М.Ф. Сухов
« 23 » апреля 2021 г.


Пропиновано и пронумеровано 33 листа

А.А. Лапшин

Ректор

