

У Т В Е Р Ж Д Е Н

На Конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»

20 декабря 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НИЖЕГОРОДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КОЗЬМЫ МИНИНА»**

Администрация Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования
✓ В 5
Врешни 26 декабря 2017

г. Нижний Новгород
2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Термины и понятия, используемые в Коллективном договоре.

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее – НГПУ им. К. Минина, Университет)

Представитель Работодателя – полномочным представителем Работодателя является ректор Университета.

Работники Университета, Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюзный комитет, Профком – выборный коллегиальный постоянно действующий орган первичной профсоюзной организации работников Университета, действующий на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Общего положения о первичной организации Профессионального союза и Положения о первичной профсоюзной организации работников НГПУ им. К. Минина, являющийся представительным органом работников НГПУ им. К. Минина в социальном партнерстве.

Профсоюзный представитель – председатель первичной профсоюзной организации работников Университета, другое лицо, уполномоченное на представительство решением профсоюзного комитета на основании статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора

1.2.1. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя и Работников Университета, разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Уставом НГПУ им. К. Минина и иными правовыми актами.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками Университета и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – в лице ректора НГПУ им. К. Минина Федорова Александра Александровича.

Работники – в лице председателя первичной профсоюзной организации НГПУ им. К. Минина Агафоновой Натальи Михайловны.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные данным Коллективным договором обязательства и договоренности.

1.2.3. Предметом Коллективного договора является регулирование трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях предоставления Работникам прав и гарантий.

Коллективный договор устанавливает взаимные права и обязанности Работодателя, Работников в области регулирования условий труда, заработной платы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, социальных вопросов и учебно-научной деятельности в рамках действующего законодательства.

1.2.4. Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового права. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего Коллективного договора. Работодатель обязуется с учетом мнения Профкома разработать и утвердить положения и иные

нормативно-правовые, локальные акты, необходимые для реализации Коллективного договора.

1.2.5. Действие договора распространяется на всех Работников Университета. Положения Коллективного договора не распространяются на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

1.2.6. Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2018 г. и действует в течение 3 (трех) лет. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 1 (один) месяц до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, либо продлить срок его действия, но не более чем на 3 (три) года. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию Сторон на основе переговоров.

Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в том же порядке, что и его заключение. Дополнения и изменения, оформленные как приложения к Коллективному договору, и подписанные Сторонами являются его неотъемлемыми частями. Приложения и дополнения к Коллективному договору действуют в редакциях с учетом внесенных изменений и дополнений.

1.2.7. Действие Коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.2.8. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий Работников.

1.2.9. В течение месяца после подписания Коллективного договора Работодатель доводит его содержание до сведения всех Работников путем размещения текста Коллективного договора на официальном сайте Университета в сети Интернет.

Работники, вновь принимаемые на работу в Университет, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.2.10. Профком обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.2.11. В целях развития социального партнерства Стороны признают необходимость создания на равноправной основе Комиссии по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.2.12. Коллективный договор сохраняет свое действие при смене наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.2.13. При реорганизации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода права собственности.

1.2.14. При реорганизации, смене формы собственности любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действия прежнего Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.2.15. Стороны договорились о взаимных обязательствах по управлению Университетом методами, которые в наибольшей степени обеспечивают удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии; удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, научно-педагогических кадрах.

1.2.16. Работодатель обязуется:

- организовывать учебную, научную и финансово-хозяйственную деятельность с целью обеспечения стабильной и эффективной работы Университета и на этой основе повышать материальное благосостояние Работников;
- обеспечить оплату труда, безопасные условия труда и социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами, а также настоящим Коллективным договором;

- проводить переподготовку и повышение квалификации Работников;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников;
- обеспечивать Работникам полную занятость в рабочее время, нормальные условия труда;
- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата Работников Университета;
- не допускать нарушения правовых гарантий Работников;
- принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест;
- предоставлять приоритетное право высвобождаемым при сокращении штатов Работникам замещать имеющиеся в Университете вакантные должности при условии соответствия образования данных Работников квалификационным требованиям.

1.2.17. Профком обязуется:

- способствовать развитию Университета присущими Профсоюзу способами и средствами;
- осуществлять контролирующие функции по направлениям, предусмотренным законодательством;
- разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения настоящего Коллективного договора и способствовать исполнению всех положений всеми сторонами;
- добиваться развития отрасли в рамках взаимодействия общероссийских Профсоюзов с Правительством РФ.

1.2.18. Работники обязуются:

- добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица Работодателя, если они не противоречат требованиям законодательства;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, не предпринимать действий, нарушающих безопасность труда других лиц;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета;
- соблюдать Устав Университета, «Правила внутреннего трудового распорядка», условия трудового договора, работать честно и добросовестно;
- использовать свое рабочее время для выполнения должностных обязанностей;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, участвовать в мероприятиях, организуемых Работодателем по поддержанию чистоты и порядка во всех помещениях Университета;
- бережно относиться к имуществу Университета, не допускать нанесения ущерба Университету;
- экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

1.2.19. Подписанный Сторонами Коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Порядок установления оплаты труда Работников, доплат, надбавок, премирования, других выплат стимулирующего характера, в том числе из внебюджетных источников, в пределах средств на оплату труда определяется Работодателем в соответствии с Положением «Об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (Приложение №1, являющееся неотъемлемой частью Коллективного договора).

2.2. Сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Заработная плата выплачивается Работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 20 (зарплата за первую половину месяца) и 5 (зарплата за вторую половину месяца) календарное число месяца. Если день выплаты заработной платы выпадает на выходной день, то заработная плата выплачивается в рабочий день предшествующий выходному дню.

Выплата заработной платы производится путем перечисления причитающихся работнику денежных средств (сумм) на их лицевые счета, открытые в кредитной организации, с которой Университетом заключен договор на организацию выплат заработной платы с использованием пластиковых карт, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника или через кассу Университета.

Выдача расчетных листков оплаты труда осуществляется бухгалтерией не позднее 5-ти дней со дня выдачи заработной платы. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат Работодатель обязан руководствоваться нормами Трудового кодекса РФ и действующего законодательства.

2.3. Стороны договорились, что Работники, оплата труда которых финансируется за счет средств федерального бюджета, могут привлекаться к выполнению работ по обеспечению учебного процесса в рамках приносящей доход деятельности Университета с письменного согласия Работника.

2.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета, а также оплачиваются дни отъезда, приезда, нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, исходя из среднедневного заработка работника.

2.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в службу занятости и в Профком информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штата.

3.3. При сокращении численности или штата Работников Университета преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 (два) года до пенсии);
- проработавшим в Университете более 15 лет и не достигшим 50-летнего возраста;
- молодым специалистам из числа ППС, имеющим стаж работы в Университете менее 1 года.

3.4. При сокращении численности или штата Работодатель не допускает увольнения двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом условий и возможностей приостанавливает прием новых работников.

3.5. Не привлекает внешних совместителей при неполной занятости штатных Работников соответствующей квалификации, ограничиваясь привлечением специалистов, читающих уникальные курсы.

3.6. В случае массового увольнения Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.7. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являющихся членами профсоюза, допускается с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.8. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата, Работодателем предоставляется свободное от работы время, не менее 6 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Организация образовательного процесса в Университете регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, годовым графиком учебного процесса и расписанием учебных занятий.

4.2. Работа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) определяется трудовым договором и индивидуальным планом. Все виды работ ППС выполняются в пределах 6-часового рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе (36 часов).

Нормальная продолжительность рабочей недели для других категорий Работников Университета – 40 часов.

4.3. Режим работы Работников Университета определяется Трудовым кодексом РФ, «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №2, являющееся

неотъемлемой частью Коллективного договора), приказами ректора. Для отдельных категорий работников приказом ректора может устанавливаться гибкий график работы.

4.4. Рабочее время и время отдыха ППС регламентируется «Правилами внутреннего трудового распорядка», приказами ректора, утвержденным расписанием учебных занятий, а также утвержденным в установленном порядке индивидуальным планом работы на учебный год.

4.5. Учебная нагрузка для ППС устанавливается Университетом самостоятельно в зависимости от их квалификации в размере до 900 часов в учебном году на занимаемую ставку. Индивидуальная учебная работа преподавателя устанавливается заведующим кафедрой, фиксируется в индивидуальном плане работы и утверждается в установленном порядке.

В Университете перед началом каждого учебного года локальным нормативным актом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

Стороны считают необходимым совместно разработать примерные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ высшего образования и дополнительного профессионального образования, и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой ими должности, должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, экспертной и другой работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня).

4.6. Исходя из 36-часовой рабочей недели, годовая нагрузка профессорско-преподавательского состава включает учебную нагрузку, методическую, научную и воспитательную работу и составляет не более 1584 часа.

4.7. Привлечение работников Университета на работы в выходные и праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу ректора Университета с письменного согласия работника, с оплатой в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, исходя из среднедневного заработка работника.

4.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников.

4.9. Очередной отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и подписанным каждым Работником.

График отпусков составляется на каждый календарный год до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех Работников.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию Работодателя и Работника может быть перенесен на другое время.

4.10. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск отдельным категориям Работников Университета на основании локальных нормативных актов, согласованных с Профкомом.

4.11. Работодатель может предоставлять по письменному заявлению работника кратковременные (дополнительные) оплачиваемые отпуска:

- женщинам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 14 лет – 3 дня;
- одиноким матерям и женщинам, воспитывающим трех или более детей в возрасте до 14 лет – 3 дня;

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях, по основной работе, без ущерба для производственного процесса, при условии выполнения «Правил внутреннего трудового распорядка» в течение предыдущего календарного года и при стаже работы в Университете не менее 1 года.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не подлежит накоплению за предыдущий период.

4.12. Работники Университета имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

Без ущерба для производственного процесса Работодатель может по письменному заявлению работника предоставлять неоплачиваемые кратковременные отпуска:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 7 дней;
- по уходу за заболевшим членом семьи – до 14 дней;
- в связи с юбилейной датой рождения Работника – до 2 дней;
- в связи с похоронами родных и близких – до 11 дней;
- 1 сентября Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 12 лет;
- по случаю бракосочетания Работника или близкого родственника – 3 дня.

4.13. Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска Работникам. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть отпуска). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется в течение года, за который предоставлен отпуск.

4.14. Отзыв работника из отпуска допускается по приказу только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего календарного года или присоединена к отпуску за следующий календарный год.

4.15. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для Работников Университета, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель вправе на летний период устанавливать работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении 40-часовой продолжительности рабочей недели.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что деятельность Работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Трудовом кодексе РФ и Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан.

5.2. Работодатель обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.3. При планировании расходов Работодатель предусматривает выделение средств на проведение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда предполагает проведение оценки условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.4. Работодатель обеспечивает в каждой аудитории и учебной лаборатории уровень освещенности, соответствующий нормативным показателям, обеспечивает аудитории и лаборатории необходимым оборудованием.

5.5. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17° С (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель вправе перевести Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14° С в помещении учебные занятия прекращаются.

5.6. Работодатель обеспечивает наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах и общежитиях в соответствии с санитарными нормами.

5.7. Работодатель обеспечивает Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, согласно установленного действующим законодательством порядка.

В каждом учебном корпусе и общежитии должны быть аптечки, укомплектованные необходимыми лекарствами и средствами первой помощи.

5.8. При изменении организационно-правовой формы объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений и оборудования не допускается ухудшение условий труда и отдыха Работников Университета.

5.9. Работодатель создает в Университете комиссию по охране труда, в состав которой входят представители трудового коллектива и члены Профкома. Комиссия осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда.

В случаях выявления комиссией по охране труда нарушений на рабочем месте, угрожающих жизни и здоровью Работников, комиссия вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении этих требований комиссия вправе требовать от Работодателя приостановки работ на данном рабочем месте до момента устранения нарушений.

Работодатель обязуется:

- назначить приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда во всех структурных подразделениях, отделах, кафедрах, мастерских, кабинетах, помещениях;
- обеспечить проведение инструктажа Работников по охране труда, промышленной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам, определяющим безопасность труда;
- проводить не реже одного раза в три года обучение и аттестацию по охране труда руководителей структурных подразделений и уполномоченных по охране труда;
- обеспечить в установленном порядке разработку (переработку) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ;
- выполнять в полном объеме в установленные сроки организационные и технические мероприятия по охране труда;
- запрещать проведение образовательного или технологического процессов при наличии опасных условий для здоровья работающих и обучающихся;
- обеспечить во всех учебных корпусах и общежитиях пропускной режим;
- принимать меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- проводить специальную оценку условий труда;
- обеспечивать права и гарантии Работников в сфере охраны труда.

Университет выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда. Конкретные размеры средств на указанные цели уточняются в ежегодном соглашении об охране труда. Университет использует возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретение работникам сертифицированной одежды, а также на оплату санаторно-курортного лечения.

5.10. Стороны договорились, что беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.11. Стороны договорились организовывать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях. Рассматривать результаты контроля на заседаниях ректората.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились, что при получении чистой прибыли Работодатель направляет до 10% на социальную поддержку Работников Университета.

6.2. В целях расширения системы социальных выплат родителям и иным лицам, воспитывающим ребенка без матери (отца), и многодетным семьям Работодатель по ходатайству Работника может оказывать единовременную материальную помощь.

6.3. При увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости Работодатель может выплатить ему, при наличии финансовых средств, выходное пособие в размере:

а) проработавшим в Университете 10 и более лет – до 2 должностных окладов;

б) проработавшим в Университете 20 и более лет – до 3 должностных окладов.

6.4. За неработающими ветеранами Университета и Работниками, уволенными в связи с выходом на пенсию, сохраняется право обращения за материальной помощью к Работодателю.

6.5. Работникам и детям Работников Университета, обучающимся в Университете, в рамках действующего налогового законодательства могут устанавливаться льготы по оплате обучения.

6.6. Работодатель выделяет время в спортзалах для занятий спортивных секций Работников Университета.

6.7. Работодатель и Профком могут создавать постояннодействующую комиссию по контролю работы всех точек торговли и общественного питания в Университете, добиваться улучшения общественного питания, ориентируя его на доступный и широкий ассортимент, повышение качества приготовления пищи.

6.8. Застрахованным лицам, работающим по трудовым договорам, заключенным с Университетом, пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачиваются в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Стороны договорились оказывать экстренную материальную помощь Работникам Университета и ветеранам, в том числе и по обеспечению частичного возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами.

6.10. В условиях обеспечения требований комплексной безопасности Университет принимает меры по упорядочению въезда на территорию НГПУ им. К. Минина и по организации парковок личного транспорта работников. Порядок парковки устанавливается Университетом с учетом мнения профсоюза.

6.11 Университет при наличии средств, необходимости увеличения количества работников имеющих ученые степени (кандидата наук и/или доктора наук) может

оказывать финансовую поддержку работникам Университета в период завершения и защиты кандидатской и докторской диссертаций.

Университет, при наличии средств и производственной необходимости, может направлять работников для обучения по образовательным программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, реализуемым в Университете.

С такими работниками заключается договор, в котором закрепляются обязательства сторон.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Университет предоставляет в распоряжение Профкома в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения и оборудование, транспорт и средства связи.

7.2. Работодатель по просьбе Профкома информирует его по вопросам:

- проведения кадровой политики;
- формирования организационной структуры и штатного расписания;
- экономического положения Университета.

7.3. Профком включается в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников.

7.4. Представитель Профкома участвует в работе комиссий с правом решающего голоса, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих социальные права и интересы Работников, а также участвует в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

7.5. Профком имеет право получать информацию и доводить до Работодателя свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социальные права и интересы Работников.

7.6. Профком имеет право вносить на рассмотрение Работодателя предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.

7.7. Профком обязуется информировать Работников об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза.

7.8. Работодатель обязуется соблюдать права Первичной профсоюзной организации работников, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно-правовыми актами.

7.9. Профком обязан опротестовать управленческое решение, касающееся члена профсоюза, если оно противоречит нормам Трудового кодекса РФ, действующего законодательства и положениям Коллективного договора.

7.10. Работодатель в пределах финансовых возможностей обязуется выделять Профкому денежные средства на подписку, по заявке предоставлять канцтовары, обеспечивать оргтехникой и т.п.

7.11. Работодатель ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям Работников перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы, в размере, установленном в соответствии с Уставом профсоюза.

7.12. Работодатель предоставляет Профкому в установленном законодательством порядке информацию о деятельности Университета для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.13. Работодатель обязуется предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний и других мероприятий в рамках уставной деятельности Профкома без нарушения нормальной деятельности Университета. Работодатель выделяет для этой цели помещения в согласованном порядке и сроки.

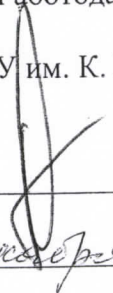
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии Работникам, коллективы структурных подразделений могут расширить эти гарантии с учетом своих полномочий и возможностей.

9. ПОДПИСИ СТОРОН

Со стороны Работодателя

Ректор НГПУ им. К. Минина


_____ А.А. Федоров

«20» декабря 2017 г.



Со стороны Работников

Председатель Профкома


_____ Н.М. Агафонова

«20» декабря 2017 г.

