

906

с 22.08.22 1012/22-кв
рекомендацией
приворетем управление
Сотр А.И. Сорушино

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.А. ДОБРОЛЮБОВА»
на 2022–2025 годы

Утвержден на Конференции работников и обучающихся Университета
29.08.2022 года

от работодателя:
ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения
высшего образования
«Нижегородский государственный
лингвистический университет
им. Н.А. Добролюбова»
(НГЛУ)

от работников:
председатель
первичной профсоюзной
организации Нижегородской
областной организации
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации в
НГЛУ (ППО в НГЛУ)



Ж.В. Никонова

«29» августа 2022 г.



Ю.В. Чичерина

«29» августа 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» (далее – Университет, НГЛУ).

1.2. Коллективный договор (далее – Коллективный договор, КД, Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников Университета и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-правовых, экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Университета в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГЛУ (работников) (далее – Профком)-Чичерина Юлия Владимировна;
- работодатель в лице ректора Университета- Никонова Жанна Викторовна.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации преподавателей и сотрудников НГЛУ, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений (статьи 30 и 377 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились о следующем:

- работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения работников структурных подразделений Университета под роспись, а также знакомить принимаемых на работу работников с текстом действующего Коллективного договора под роспись;

- Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений Университета.

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.7. Коллективный договор утверждается Конференцией работников и обучающихся Университета (далее – Конференция) и подписывается ректором и председателем Профкома.

2. Участие работников в управлении Университетом

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым участие работников в управлении НГЛУ посредством:

- учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством;
- получения от работодателя информации по социально-трудовым вопросам;
- проведения представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятии Коллективного договора.

2.2. Работодатель:

- информирует Профком о готовящихся к принятию локальных нормативных актах Университета, затрагивающих социально-трудовые права работников;
- организует совместно с Профкомом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных локальных нормативных актов;
- обеспечивает участие представителей Профкома в составе Конкурсной комиссии НГЛУ, а также в иных комиссиях университета, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников НГЛУ;
- предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- обеспечивает участие представителей Профкома в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профком для согласования.

2.3. Профком:

- 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;

- оказывает работникам НГЛУ помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Университета;

- содействует предотвращению в НГЛУ коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор;

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Председатель Профкома представляет профсоюзную организацию (работников) и входит в состав Ученого совета Университета. Профбюро факультета выдвигает своего представителя для избрания в состав совета факультета.

2.5. Представители Профкома участвуют в работе комиссий, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников НГЛУ, а также в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор – соглашение между Университетом и работником, в соответствии с которым Университет обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Университета.

3.1.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.1.3. Трудовой договор с работниками Университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

3.1.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок

с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 59).

3.1.5. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников НГЛУ заключаются с учетом особенностей, установленных статьей 332 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должности профессорско-преподавательского состава, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ. В НГЛУ порядок и условия замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяется Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в Нижегородском государственном лингвистическом университете им. Н.А. Добролюбова.

Организация и порядок проведения выборов на должности заведующего кафедрой и декана высшей школы / директора института определяются Положением о порядке проведения выборов на должность заведующего кафедрой в НГЛУ и Положением о порядке выборов декана высшей школы / директора института.

3.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.1.7. Компенсационные и стимулирующие доплаты, надбавки, премиальные и другие выплаты устанавливаются работнику в соответствии с действующим в Университете Положением об оплате труда работников НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера работникам НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам НГЛУ, Инструкцией о порядке ведения суммированного учета рабочего времени работников Управления по административно-хозяйственной деятельности.

Дополнительные выплаты материального стимулирования или социального характера, установленные локальными актами Университета на определенный срок, оформляются дополнительным соглашением и являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.8. Условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы, а также меры социальной поддержки определяются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профкома.

3.1.9. Университет обеспечивает своевременное уведомление работников 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, 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.

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

3.1.11. Университет обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом НГЛУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера работникам НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам НГЛУ, Кодексом этики и служебного поведения работников НГЛУ, Положением об обработке и защите персональных данных работников, обучающихся и абитуриентов НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться соответствующим профессиональным стандартом или 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, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Сотрудник, не являющийся членом профсоюзной организации Университета, или работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома с просьбой о приеме и заявление в бухгалтерию о безналичном удержании профсоюзных взносов (1% от заработной платы работника).

3.3. Трудовой договор с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка

и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Университета определяются ежегодно.

4.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять дополнительное профессиональное образование научно-педагогических работников по профилю педагогической деятельности на регулярной основе (не реже чем один раз в три года) и в соответствии с потребностью работодателя;

- осуществлять повышение квалификации других категорий работников по профилю их деятельности в соответствии с действующим законодательством и потребностью работодателя;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.3. Для прохождения подготовки, переподготовки или повышения квалификации работником в учебной системе Университета, а также для обучения детей работников работодатель предоставляет ежегодно работнику скидку по оплате образовательных услуг на текущий учебный год по осваиваемой образовательной программе. В случае обучения по нескольким образовательным программам – по одной из них по выбору работника.

Указанная льгота предоставляется работникам, имеющим стаж работы в НГЛУ не менее двух лет.

Порядок предоставления указанной льготы, а также размер скидки по оплате за обучение устанавливаются приказом ректора.

5. Особенности правового регулирования труда инвалидов

5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) работникам-инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Рекомендуемая инвалиду продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (далее – ИПРА), которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы, проводимой учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы на предмет признания гражданина инвалидом. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения как работодателем, так и работником, поскольку ее несоблюдение может привести к негативным последствиям. Работодатель не вправе игнорировать

медицинское заключение, данное соответствующим медицинским учреждением.

5.2. Работник может отказаться от соблюдения рекомендаций индивидуальной программы реабилитации. В этом случае работодатель освобождается от ответственности ее исполнения (статья 11 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в РФ»).

При этом работодатель не освобождается от выполнения предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установленных для инвалидов общих требований, касающихся условий их труда, в том числе следующих требований:

- *привлечение инвалидов к работам в ночное время* допускается только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время (часть пятая статьи 96 ТК РФ (Работа в ночное время), часть четвертая статьи 23 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в РФ»);

- *привлечение к сверхурочной работе инвалидов* только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника (часть пятая статьи 99 ТК РФ (Сверхурочная работа));

- *привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов* допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (часть седьмая статьи 113 ТК РФ (Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни)).

5.4. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников возлагается на работодателя. В соответствии с частью второй статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

5.5. При наличии заявления работника об отказе от ИПРА работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства о запрете поручения сотруднику работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Если работник не согласен с оценкой состояния здоровья, то он вправе обратиться за переосвидетельствованием.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению по следующим вопросам:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

6.2. Для инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников Университета, осуществляющих вспомогательные функции, за исключением работников, занятых на работах непрерывного цикла в соответствии с Инструкцией о суммированном учете рабочего времени работников НГЛУ, устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.3. С учетом специфики условий труда для отдельных категорий работников НГЛУ вводится сокращенная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- работников из числа профессорско-преподавательского состава, реализующих программы высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, – 36 часов в неделю;
- работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов в неделю;
- работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа в неделю;
- работников, являющихся инвалидами I или II группы, – 35 часов в неделю.

Матерям, работающим на полной ставке (кроме научно-педагогического состава) и имеющим детей-дошкольников, не посещающих детский сад, устанавливается сокращенный на 1 час рабочий день с сохранением среднего заработка.

6.4. Для профессорско-преподавательского состава продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, что соответствует 1584 часам в год на полную штатную единицу с учетом всех видов работ, включая учебную нагрузку. Продолжительность рабочего времени профессорско-преподавательского состава включает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую,

организационную и воспитательную работу. Рабочее время педагогических работников Университета регулируется учебным расписанием. Объем преподавательской работы (учебная нагрузка) для педагогических работников устанавливается в зависимости от их квалификации в размере до 900 часов в учебном году.

6.5. Для работников НГЛУ устанавливается следующий режим рабочего времени:

6.5.1. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава – шестидневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется расписанием учебных занятий.

Педагогическим работникам запрещено самостоятельно изменять утвержденное расписание, переносить дни, часы проведения консультаций и экзаменов.

6.5.2. Для инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

Режим работы инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала:

- начало работы – 07.30, 08.00, 08.30, 09.00, 09.30 или 10.00 часов;
- окончание работы – 16.00, 16.30, 17.00, 17.30, 18.00 или 18.30 часов;
- перерыв с 12.00 до 12.30 часов или с 12.30 до 13.00 часов.

Режим работы устанавливается для структурных подразделений в соответствии с необходимостью обеспечения учебного и рабочего процесса и особенностями выполнения служебных обязанностей.

Для работников из числа учебно-вспомогательного персонала, занятых в учебном процессе, время перерывов в работе определяется расписанием учебных занятий.

Режим работы обслуживающего персонала:

- начало работы – 07.00 или 08.00 часов;
- окончание работы – 15.30 или 16.30 часов;
- перерыв с 12.00 до 12.30 часов.

Режим работы для обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с необходимостью обеспечения рабочего процесса и особенностями выполнения служебных обязанностей.

6.5.3. Для части обслуживающего персонала (уборщики помещений и территории) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

6.5.4. Для дежурных по этажу общежитий НГЛУ и сторожей СОЛ «Лингвист» работа организована посменно, по графику «сутки через двое», в режиме суммированного учета рабочего времени. Данное условие указывается при заключении трудового договора с работником. Учетный период – календарный год.

Режим труда и отдыха указанных работников определяется Инструкцией о суммированном учете рабочего времени работников НГЛУ.

6.5.5. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения работников за один месяц до введения их в действие.

6.5.6. Для остальных категорий работников Университета устанавливается пятидневная рабочая неделя.

6.5.7. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, устанавливаются два выходных дня, для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, устанавливается один выходной день.

6.5.8. В течение рабочего дня работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению.

6.6. По соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии, может быть установлен режим неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины;
- по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.7. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя

Привлечение педагогических работников к работе в выходной день и в праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия в соответствии с действующим трудовым законодательством и с учетом мнения Профкома.

6.8. Привлечение работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только с письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой труда. Оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается работодателем по соглашению с работником. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома Университета не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение и разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В каждом рабочем году работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:

- для педагогических работников – 56 календарных дней;
- для руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной, научно-методической, методической деятельностью, – 56 календарных дней;
- для работников, имеющих инвалидность, – 30 календарных дней;
- для штатного сотрудника, занимающего должность специалиста по мобилизационной работе, – 30 календарных дней;
- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

6.10. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для научных работников и научных сотрудников, имеющих ученую степень и ученое звание, а для работников с ненормированным рабочим днем согласно перечню должностей работников, установленному приказом работодателя, – не менее 3 календарных дней.

6.11. По соглашению между работниками 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.

6.12. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуска предоставляются, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность составляет 56 календарных дней и оплачивается в полном размере.

6.14. Работники Университета имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в связи с:

- собственной свадьбой;
- рождением ребенка (мужья);
- похоронами близких родственников (мужа, жены, детей, родителей, сестер, братьев).

6.15. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1–4 классы), отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в первый день каждого учебного года.

6.16. Работодатель обязан предоставить работникам Университета отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей(-ему) ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дня;
- в связи со свадьбой (детей) – до 3 календарных дня.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.17. Педагогическим работникам предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 335 ТК РФ. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в

период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определяются Положением о предоставлении педагогическим работникам университета, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

6.18. Работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, при достижении ими пенсионного возраста предоставляется время для сбора необходимых справок и подачи документов в Пенсионный фонд РФ при оформлении пенсии с сохранением зарплаты, но не более 4 часов в неделю в течение 1 месяца.

7. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества выполняемых работ.

7.2. Система оплаты труда работников НГЛУ включает в себя (должностные оклады выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера работникам НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам НГЛУ, утвержденные приказом ректора с учетом мнения Профкома.

7.3. Молодым преподавателям (ассистентам), работающим на полной ставке от 1 года до 3 лет, помимо надбавок (п. 7.2), может устанавливаться дополнительная выплата стимулирующего характера в качестве меры поддержки молодых специалистов.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

7.5. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Зарботная плата за первую половину месяца выплачивается 20-го числа каждого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5-го числа каждого месяца, следующего за отчетным.

7.6. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, выплата заработной платы производится в рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

7.7. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- в безналичной форме путем перечисления заработной платы на личные банковские счета работников в кредитную организацию (для вновь принимаемых работников – на личный счет конкретной кредитной организации, с которой заключен договор администрацией Университета);
- наличными через кассу Университета (до момента оформления зарплатной карты банка).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.8. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, при этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.9. Работнику, кроме работников из числа профессорско-преподавательского состава и обслуживающего персонала, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере не более 50% должностного оклада отсутствующего работника за тот же период.

При этом замещение допустимо не более чем одного отсутствующего работника.

7.10. Оплата труда дежурных по этажу общежитий НГЛУ и сторожей СОЛ «Лингвист» регламентируется Инструкцией о порядке ведения суммированного учета рабочего времени работников административно-хозяйственной части НГЛУ.

7.11. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (п. 5.4.7 «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования РФ, на 2021–2023 годы», утвержденного Минобрнауки России, 10.06.2021, далее – Соглашение и п. 5.1.10 «Региональное отраслевое соглашение между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы»).

7.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в ординарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.13. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.14. При нарушении по вине работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, указанные суммы выплачиваются работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

7.15. Ответственность за своевременность выплаты зарплаты работникам и правильность определения её размеров несет работодатель.

7.16. Индексация заработной платы Работников производится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

8. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Организует в Университете буфет, столовую для питания работников и студентов Университета.

8.2. При температуре в рабочем помещении ниже +17 градусов в холодный период времени и выше +28 градусов летом в течение трех суток подряд устанавливает для работников сокращенную продолжительность рабочего времени. По представлению руководителя подразделения с учетом мнения Профкома и комиссии по охране труда для административно-

управленческого и учебно-вспомогательного персонала рабочее время сокращается на 1, 2, 3 и 4 часа соответственно при температуре на рабочем месте 16, 15, 14 и 13°C.

При понижении температуры ниже 13°C работа для всех категорий работников и учебные занятия прекращаются.

С увеличением температуры на рабочем месте свыше +28°C сокращается рабочий день, как представлено в таблице:

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более, ч
32,5	1
32,0	2
31,5	2,5
31,0	3
30,5	4
30,0	5
29,5	5,5
29,0	6
28,5	7
28,0	8

При повышении температуры выше 33°C работа для всех категорий работников и учебные занятия прекращаются.

При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм, учебные занятия переносятся в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса работодатель своим решением, принятым с учетом мнения Профкома, сокращает рабочий день в соответствии с санитарными правилами и нормами санпин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», при необходимости – до полного прекращения работы с сохранением за работниками среднего заработка.

8.3. Не проводит ремонтные работы с использованием красок и лаков, вызывающих аллергические реакции (слезотечение, резь в глазах, удушье и т.д.), а также инструментов, работа с которыми превышает уровень допустимого шума (перфораторы, отбойные молотки, дрели и т.п.), в учебное и рабочее время за исключением случаев проведения аварийных работ.

8.4. С целью сохранения стабильности кадров в Университете совершенствует систему выплат стимулирующего характера, закрепленную в Положении об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера работникам НГЛУ, Положении об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам НГЛУ.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает 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).

8.5. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает мероприятия по организации летнего отдыха работников Университета и их семей, в том числе льготирование путевок в СОЛ «Лингвист».

8.6. Осуществляет из внебюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия в размере не менее 4000 руб. работникам НГЛУ, имеющим стаж фактической работы в Университете свыше 10 лет.

8.7. Осуществляет социальную (финансовую) поддержку штатных сотрудников, проработавших в НГЛУ не менее 10 лет, в соответствии с «Положением о социальной поддержке сотрудников НГЛУ».

Финансовая помощь предоставляется 1 раз в год:

- 1) в связи с приобретением дорогостоящих лекарств, проведением дорогостоящих процедур, обследований и операций;
- 2) при рождении первого ребенка;
- 3) в связи со смертью сотрудника, а также близких родственников сотрудника (муж/жена, дети, родители);
- 4) в случае стихийного бедствия, кражи, пожара (при наличии финансовых возможностей);
- 5) на санаторно-курортное лечение 1 раз в 3 года;

Финансовую помощь можно получить при наличии медицинских справок, направлений, рецептов, кассовых чеков, свидетельств о рождении, смерти, справок из полиции, МЧС и т.п.

8.8. Совместно с профсоюзной организацией НГЛУ проводит информационно-разъяснительную работу по формированию у работников Университета культуры здорового образа жизни (вопросы профилактики распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа).

9. Охрана труда и пожарная безопасность

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников Университета на безопасные условия труда, для чего заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Выделять средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений Университета, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведение других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном соглашении об охране труда.

В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда будет использоваться возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

9.1.3. Обеспечивать проведение обучения всех работников Университета безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 Трудового кодекса РФ). Обеспечивать организацию и проведение вводных инструктажей по пожарной безопасности и гражданской обороне с вновь принятыми работниками Университета; своевременное обучение работников мерам пожарной безопасности и гражданской обороны и проверку знаний правил пожарной безопасности у работников НГЛУ.

9.1.4. Проводить с лицами, переведенными на другую работу, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ.

9.1.5. Обеспечивать за счет средств Университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников Университета в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28 января 2021 года «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьёй 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а также обязательных психиатрических освидетельствований работников.

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

противопоказаний. Работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством при прохождении диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

9.1.6. Создать в Университете комиссию по охране труда в составе представителей работодателя и Профкома.

9.1.7. Разработать положение, на основании которого действует комиссия по охране труда.

9.1.8. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с Профкомом.

9.1.9. Проводить специальную оценку условий труда в подразделениях Университета в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

9.1.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и других материалов за счет средств Университета.

9.1.11. Организовать совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраной труда в подразделениях Университета. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять рабочее время с сохранением за это время среднего заработка.

9.1.12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

9.1.13. Обеспечить: работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными типовыми нормами; выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно установленным нормам.

9.1.14. Обеспечить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи пострадавшим (п. 11 части 1 статьи 41 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

9.1.15. Проводить учет и ежегодный анализ причин травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.16. Проводить расследование несчастных случаев на работе в установленном законодательством порядке.

9.1.17. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на работе или профессионального заболевания.

9.1.18. Осуществлять обязательное страхование работников Университета от несчастных случаев на работе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

9.1.19. Проводить расследование и учет микротравм работников организации.

9.1.20. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

9.1.21. Обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Университета в соответствии с требованиями законодательства.

9.1.22. Обеспечивать непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением в Университете трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.2. Представлять и защищать интересы всех работников Университета по социально-правовым вопросам в трудовых спорах с работодателем.

9.2.3. Делегировать представителей в состав комиссий Университета по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- расследованию несчастных случаев на работе и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных, научных и служебных помещений, спортивных залов и других объектов к началу учебного года.

9.2.4. Принимать участие в заседаниях Ученого совета при обсуждении вопросов планирования и расходования бюджетных и внебюджетных средств в Университете.

9.2.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представлять их интересы во всех органах управления Университета, в суде.

9.2.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам Университета пособий по обязательному социальному страхованию.

9.2.7. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам Университета отпусков.

9.2.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.2.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-просветительские мероприятия для работников Университета.

9.2.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников Университета.

9.2.11. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

9.2.12. Не проводить забастовок по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения работодателем.

9.2.13. Принимать участие в проведении мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Университете, в том числе на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояние путей эвакуации людей; в работе по проверке на практическую готовность работников и обучающихся к действиям при возникновении пожара.

9.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

10. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

10.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязуется:

- уведомлять Профком Университета в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала;

Высвобождение считается массовым в случае:

- ликвидации организации ;
- сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):
 - 10% и более - в течение трех месяцев;
 - 15% и более - в течение шести месяцев;
 - 20% и более - в течение года;

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, в течение одного месяца с момента вручения уведомления;

- предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

- принимать решение об увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт

2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ) с учетом мнения Профкома Университета.

10.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Университете свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации Университета;
- члены Профкома или профсоюза;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

10.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

10.4. В целях сохранения рабочих мест при возможном массовом высвобождении работников работодатель имеет право с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, проводится работодателем с учетом мнения Профсоюза.

10.5. При появлении новых рабочих мест в Университете, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Университета в связи с сокращением численности или штата.

10.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

11.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов с зарплаты работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

11.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

11.4. Работодатель предоставляет Профкому Университета необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития Университета.

11.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации педагогических работников, охране труда и здоровья, проведению специальной оценки условий труда; организации и проведению обязательных медицинских осмотров; расследованию несчастных случаев на работе и с обучающимися при проведении учебного процесса, социальному страхованию и других.

11.6. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (статья 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взысканий до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты зарплаты работникам (статья 136 ТК РФ).

11.7. Работодатель совместно с Профкомом принимает участие в подготовке и заключении ежегодного соглашения по охране труда, являющегося приложением к Коллективному договору Университета и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

11.8. Работодатель предоставляет уполномоченным лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда рабочее время не менее 8 часов в месяц для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации.

11.9. Работодатель совместно с Профкомом организует проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях Университета по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и Профкома.

11.10. Работодатель совместно с Профкомом организует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе проводит соревнования, спартакиады, турниры по различным видам спорта и туризма, с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости по Нижегородской области.

12.2. Стороны рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Работодатель, работники и Профком обязуются содействовать повышению авторитета Университета, сохранению и укреплению его материальной базы, а также обязуются не допускать действий, наносящих НГЛУ материальный ущерб и дискредитирующих его имидж и репутацию.

12.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

13. Действие, изменение и дополнение Коллективного договора

13.1. Настоящий Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.2. Все ранее заключенные по результатам коллективных переговоров соглашения и договоры между работниками и работодателем прекращают свое действие со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие при реорганизации в течение всего периода реорганизации, а также в случае изменения наименования Университета, наименования профсоюзной организации, расторжения трудового договора с ректором.

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

13.5. Настоящий Коллективный договор в течение срока действия может быть изменен и (или) дополнен на основе взаимной договоренности сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

13.7. Не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего КД стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора либо в порядке, установленном настоящим Договором (п.13.8), продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

13.8. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора (п.13.1.) ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового Коллективного договора, продление возможно по соглашению между работодателем и работниками, заключенному в простой письменной форме.

В этом случае стороны оформляют пролонгацию дополнительным соглашением к Коллективному договору, который будет являться неотъемлемой его частью.

Пронумеровано, прошито, скреплено подписями и печатями на 27 (двадцати семи) листах.

Ректор

Председатель

Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения

первичной профсоюзной организации
Нижегородской областной организации

высшего образования

Профессионального союза работников

«Нижегородский государственный лингвистический

народного образования и науки

университет

Российской Федерации в НГЛУ

им. Н.А. Добролюбова»

(ППО в НГЛУ)

(НГЛУ)

Ж.В. Никитина

Ю.В. Чичерина

«29» августа 2022 г.

2022 г.

