



Утвержден конференцией
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников и обучающихся НГТУ
25 июля 2013г.

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е. Алексеева»
(НГТУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2013 -2016 годы

Нижний Новгород
2013

Администрация Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования
№ 55
Исполн. «04» сесс. сд/р 2013г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева». Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Юридическими сторонами коллективного договора являются:

от имени работодателя – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» (в дальнейшем – университет, НГТУ) в лице ректора университета Сергея Михайловича Дмитриева, действующего на основании Устава (в дальнейшем – администрация);

от имени работников – Первичная профсоюзная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГТУ в лице ее председателя Алексея Владимировича Семашко, действующего на основании Положения, Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и в соответствии с законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Трудовым кодексом (в дальнейшем - профсоюз).

Настоящий договор заключается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012– 2014 годы, заключенным между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22 февраля 2012 г (ОС).

Данный коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством и отраслевым соглашением.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников, независимо от принадлежности к профсоюзу, за исключением пунктов, относящихся к членам профсоюза.

1.4. Срок действия настоящего договора – 3 года. Начало действия договора – с момента его подписания сторонами.

1.5. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется администрацией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Администрация и профсоюз в месячный срок доводят содержание коллективного договора до всех работников университета.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Профсоюз представляет работников университета при заключении и контроле выполнения коллективного договора и ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, отчислений в органы социального страхования, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

2.2. Профсоюз совместно с администрацией осуществляет контроль и соблюдение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников университета. Профсоюз содействует администрации в обеспечении эффективной деятельности университета.

Деятельность профсоюза направлена на:

- улучшение условий и повышение оплаты труда,
- защиту профессиональных интересов работников,
- улучшение условий жизни, в том числе: жилищных условий, медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

2.3. Администрация обеспечивает:

- укрепление материально-технической базы университета, в том числе снабжение учебного процесса и научно-исследовательских подразделений необходимыми приборами и оборудованием;
- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и предпринимательской деятельности;
- финансирование социально-экономической программы, реализацию социальных гарантий членов трудового коллектива;
- осуществление прав работников, предусмотренных законодательством РФ, Уставом НГТУ и настоящим договором.

2.4. Администрация совместно с Профсоюзом проводит работу по повышению качества обучения студентов и слушателей.

2.5. Профсоюз проводит среди работников университета разъяснительную работу по вопросам соблюдения Устава НГТУ, правил внутреннего распорядка и противопожарного режима, правил охраны труда, повышения квалификации, эффективности педагогического и научного процессов, а так-

же способствует сохранности оборудования и материальных ценностей, поддержанию общественного порядка.

2.6. Администрация согласует с профсоюзом работников приказы и распоряжения по следующим вопросам:

- графики отпусков;
- установление систем оплаты труда, форм материального поощрения, организация выдачи зарплаты;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев на производстве;
- выдвижение на представление к правительственным наградам, на доску почета университета.

Положение об оплате труда работников в НГТУ, размеры компенсационных и стимулирующих выплат разрабатываются администрацией с учетом мнения профсоюза.

2.7. Администрация заблаговременно представляет в профсоюз проекты нормативно-правовых актов, других правовых актов (приказов), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников. Администрация и профсоюз оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.8. Формирование норм труда, все изменения в системе организации и оплаты труда, финансовой деятельности в социальной сфере и сфере социальных гарантий (страхование, защита здоровья, жилье, отдых) работников университета осуществляются администрацией с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.9. Администрация при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы учитывает мнение профсоюзного комитета.

2.10. Администрация и профсоюз осуществляют работу, направленную на повышение эффективности деятельности каждого работника, структурных подразделений и университета в целом.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Прием, перевод и увольнение работников регулируются законодательством о труде, законодательством об образовании и данным договором. При поступлении на работу с работником должен быть заключен письменный трудовой договор, работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями (должностной инструкцией) и правами, режимом труда и отдыха, оплатой труда и установленными льготами, коллективным договором, Уставом НГТУ и правилами внутреннего распорядка.

3.2. Штаты научно-педагогического, инженерно-технического и учебно-вспомогательного персонала утверждаются ректором в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Профсоюз участвует в разрешении трудовых споров работников НГТУ.

3.4. Трудовой договор с работниками НГТУ заключается на неопределенный срок, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

Трудовой договор на замещение должностей научно-педагогических работников заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. Трудовой договор с прошедшим конкурсным отбором претендентом заключается на срок до 5 лет.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Изменения в заключенном трудовом договоре осуществляются в соответствии с действующим законодательством

3.5. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются с учетом мотивированного мнения профсоюза.

3.6. Работники университета имеют право заключать с администрацией договор (сверх утвержденного индивидуальным планом) о выполнении учебных, научных и других работ, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, оказанию платных образовательных услуг вне рамок соответствующих программ и государственных образовательных стандартов. При равных показателях приоритетное право на выполнение работ по дополнительным договорам с администрацией имеют преподаватели и научные сотрудники университета.

3.7. Работники университета могут привлекаться к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с их согласия на основе документального оформления условий и вознаграждения.

3.8. Обязанность научно-педагогических работников повышать квалификацию не реже одного раза в 5 лет осуществляется в форме ИПК, ФПК, стажировки, творческого отпуска, научной командировки и других формах с учетом имеющихся средств, мнения работника и администрации, в связи с чем работнику предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсации.

3.9. Администрация организует повышение квалификации работника в соответствии с п. 3.8 за счет средств университета с выплатой за время обучения средней заработной платы и командировочных расходов.

3.10. При необходимости сокращения рабочих мест используются в указанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (вплоть до запрета) совмещения профессий;
- предложение высвобождаемым работникам вакантных мест (при наличии соответствующей квалификации);
- при угрозе массового увольнения применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, неполной рабочей нагрузки) и другие меры в соответствии с законодательством РФ. С целью сохранения профессорско-преподавательского состава сокращение штатов не проводится, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или перепрофилировании кафедры.

В случае обоснованного сокращения численности или штатов работников НГТУ администрация информирует об этом профсоюз не менее чем за два месяца до него, а массового сокращения численности или штатов работников – за три месяца.

Администрация информирует профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников университета, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников **(ОС 8.1.5)**.

3.11. Сокращение численности или штатов проводится администрацией с учетом мотивированного мнения профсоюза.

3.12. С целью материальной поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением штатов, численности работающих, администрация предупреждает работника о предстоящем увольнении не менее чем за три **(ОС 8.7-7)** месяца и может предоставлять ему в этот период удобный график работы для самостоятельного поиска новой работы.

3.13. В случае прекращения трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работнику производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников имеют работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются **(ОС 4.2-2,3)**.

3.14. Работникам со стажем работы в НГТУ не менее 15 лет, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, численности работающих, уволь-

нящимся по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту гарантируется возможность в течение трех лет пользоваться базой отдыха с\о лагеря «Ждановец» и дошкольными учреждениями на условиях, равных с работниками НГТУ.

3.15. Профсоюз оказывает единовременную материальную помощь членам профсоюза с профсоюзным стажем в НГТУ не менее 15 лет и увольняемым из НГТУ по сокращению штатов в связи с ликвидацией подразделений или в связи с уходом на пенсию по возрасту.

3.16. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по возрасту администрация оказывает ему материальную помощь в размере не менее одного базового оклада при стаже работы в НГТУ 20 лет и более и в размере не менее двух базовых окладов со стажем работы в НГТУ 30 лет и более.

3.17. При увольнении работника на основании п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ ему выплачивается материальная помощь в размере не менее одного базового оклада.

3.18. Администрация обеспечивает учебный процесс в течение рабочего дня на одной территории: корпуса по ул. Минина, или 6-й корпус, или АВШ (если иное не предусмотрено трудовым договором) дабы минимизировать необходимые по работе необоснованные переезды.

4. ОПЛАТА ТРУДА И РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Формирование систем оплаты труда работников, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

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

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, от-

клоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании университета;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.2. Для работников Университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочные работы;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- другие выплаты при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных.

В целях повышения качества выполняемых работ, а также поощрения работников за выполненную работу, в университете могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- поощрение за большую общественную работу.

Часть стимулирующих выплат и премии устанавливаются администрацией на основании рейтинга работников НГТУ.

4.3. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при присвоении почетного звания Ветеран НГТУ – со дня присуждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Максимальная планируемая нагрузка по всем видам учебной деятельности по первому разделу годового индивидуального плана работы не может составлять более 900 академических часов на одного преподавателя в год (на одну штатную единицу).

Общая нагрузка в пределах должностного оклада, включая учебную, методическую, воспитательную, организационную, научную работу, финансируемую за счет средств бюджета и другие виды работ, составляет не более 1504 часа в год.

Администрация уточняет нормы времени профессорско-преподавательского состава в части видов учебной нагрузки, размеров групп, учебной, методической, научной, организационной и воспитательной работы.

4.5. Выплата заработной платы производится 6 и 21 числа каждого месяца. Выбор банка, обслуживающего пластиковые карты, осуществляется администрацией с учетом мнения профсоюза. Ошибки в начислении к выплате заработной платы устраняются в течение двух недель с момента обращения работника в бухгалтерию.

Форма расчетного листка утверждается администрацией с учетом мнения профсоюза.

4.6. Юбилеям - работникам НГТУ в возрасте 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 и далее через 5 лет со стажем работы не менее 15 лет, не имеющим дисциплинарных взысканий, выплачивается по представлению руководителя структурного подразделения единовременное вознаграждение в размере не менее базового оклада.

4.7. Поощрение работников университета за активную научно-исследовательскую работу (по ее результатам) регламентируется следующими положениями, которые принимает Ученый совет университета:

- положением о порядке поощрения работников НГТУ за публикационную активность;
- положением о порядке поощрения работников НГТУ за защиту диссертаций на соискание ученой степени и научное руководство;
- положением о конкурсе научных работ докторантов, аспирантов, научных сотрудников на получение финансовой поддержки научных исследований,

выполняемых по приоритетным направлениям развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева».

4.8. Администрация и профсоюз с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривают механизмы стимулирования их труда.

4.9. Администрация может устанавливать надбавку сотрудникам, имеющим ученую степень, но не входящим в ППС, за продолжение участия в НИР университета.

4.10. Администрация и профсоюз информируют работников университета об условиях реализации их прав на установленные законодательством пособия, доплаты, налоговые льготы, производит предусмотренные законом выплаты. Администрация производит перерасчет пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам при всех изменениях заработной платы работника за время, на которое выдано пособие.

4.11. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов), в том числе за работу ИТР в аварийных ситуациях, производится дополнительная оплата в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса в размере 35% часовой тарифной ставки или оклада. Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника по графикам, согласованным с профсоюзным комитетом, и в исключительных случаях с согласия профсоюзного комитета по специальному приказу ректора в соответствии с действующим законодательством. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха или этот день может быть присоединен к отпуску.

4.12. Работающему на полную ставку одному из родителей, имеющим детей дошкольного возраста, не посещающих детский сад по медицинским показаниям или имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, может устанавливаться гибкий график работы; имеющим детей-инвалидов, детей, страдающих тяжелой формой хронического заболевания, и матерям-одиночкам предоставляется дополнительно день к отпуску при сохранении заработной платы и устанавливается гибкий график работы по согласованию с профсоюзом.

4.13. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.14. Администрация разрабатывает механизм стимулирующих выплат работникам Университета за выслугу лет.

4.15. Администрация имеет право устанавливать размер компенсации затрат работника, связанных с выездом в командировку в размерах, превышающих нормативные.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Администрация в соответствии с требованиями законодательства:

5.1.1. Осуществляет за счет средств университета обучение и аттестацию работников на знание норм, правил по охране труда и экологической безопасности согласно ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда».

5.1.2. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011г. №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест».

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

5.1.3. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.1.4. Предоставляет сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, спецжиры и т.п. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (согласно перечню, являющемуся приложением к коллективному договору).

5.1.5. Обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Порядку, утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.1.6. Предоставляет работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам гарантиях и компенсациях.

5.1.7. Администрация выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодном соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору (ОС, п.7.2.1.).

Администрация использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, а также на оплату санаторно-курортных путевок.

5.1.8. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

5.2. Администрация и профсоюз:

5.2.1. Создают в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса РФ комитет по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители администрации и профсоюзного комитета.

5.2.2. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют организации деятельности уполномоченных и совместного комитета (комиссии) по охране труда, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Уполномоченным и членам комиссии по охране труда предоставляется свободное от основной работы время продолжительностью до 3 часов в течение календарной недели для выполнения своих общественных обязанностей с оплатой этого времени из расчета среднемесячного заработка. По представлению комиссии по проверке готовности университета к новому учебному году администрация и профсоюз могут поощрять ответственных работников и уполномоченных по охране труда.

5.2.3. Устанавливают противопожарный режим во всех подразделениях НГТУ, обеспечивают выполнение противопожарных мероприятий, способствуют работе добровольной пожарной дружины, поощряют активных членов добровольной пожарной дружины.

5.2.4. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2004 г. № 715 «Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих»).

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда. Оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде (ОС, п.7.3.3.).

5.3.2. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения за-

конодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.3.3. Осуществляет контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

5.3.4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещённости, низкая температура, повышенный шум, отсутствие вентиляции и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные профсоюза по охране труда вправе вносить государственной инспекции труда представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

5.4. Соглашение об охране труда заключается на каждый календарный год и является неотъемлемой частью настоящего договора.

5.5. Ответственные за выполнение мероприятия по охране труда отчитываются на заседании профкома один раз в 6 месяцев.

5.6. Администрация обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях университета. Во время отопительного сезона при понижении температуры в рабочих помещениях ниже 15 градусов по Цельсию составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работников, осуществляющих свою работу в указанных помещениях, сокращается на 4 часа. При понижении температуры ниже 10 градусов по Цельсию работа в помещении полностью прекращается. Указанные сокращения рабочего времени и прекращение работ не влекут за собой изменений в заработной плате работников.

5.7. Администрация организует работу медицинского пункта университета. Работники пользуются услугами медицинского пункта бесплатно.

5.8. Администрация обеспечивает структурные подразделения университета медицинскими аптечками первой помощи и регулярно пополняет их медикаментами.

5.9. Очередной отпуск предоставляется работникам университета администрацией по согласованному с профсоюзным комитетом графику. При уходе в отпуск по заявлению отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

5.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён при временной нетрудоспособности работника, при выполнении во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не выплатила заработную плату за время отпуска за 3 дня до его начала.

5.11. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года, утверждённого приказом министра образования Российской Федерации № 3570 от 07.12.2000г, и ст.335 Трудового кодекса РФ.

5.12. Администрация имеет право предоставлять работникам с ненормированным рабочим днём, имеющим отпуск 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней, который может полностью или частично присоединяться к основному (ст.116 Трудового кодекса РФ).

5.13. Администрация и профсоюз осуществляют деятельность по улучшению работы столовых и буфетов на территории НГТУ.

5.14. Администрация принимает меры по упорядочению въезда на территорию НГТУ и по организации парковок для личного транспорта работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Администрация совместно с профсоюзом разрабатывает и доводит до сведения работников университета порядок и форму оказания им материальной помощи.

6.2. При ежегодном планировании использования финансовых средств, полученных из внебюджетных источников, администрация устанавливает отчисления в размере 2 % от внебюджетных средств для обеспечения функционирования системы социальной защиты: санаторно-курортного лечения, платного медицинского обслуживания (операции), оздоровления и отдыха сотрудников НГТУ. Для управления данными финансовыми средствами создается совместная комиссия с равным представительством от администрации и профсоюза.

Администрация оказывает материальную помощь работникам, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, а также на собственную свадьбу работников или свадьбу их детей, в связи с рождением ребенка, на похороны близких родственников, по другим уважительным причинам. в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением.

6.3. Администрация организует отдых, в том числе санаторно-курортное лечение работников, на имеющейся базе отдыха НГТУ.

Профсоюз принимает участие в организации отдыха, проведении культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с отдыхающими в с\о лагере «Ждановец». Представители профсоюза участвуют в работе лагер-

ной комиссии. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы со студентами и отдыхающими администрация выделяет профсоюзу профильные помещения, спортивные площадки, денежные средства согласно плану организации отдыха.

6.4. Администрация по представлению профсоюзного комитета сотрудников может перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из внебюджетных источников на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.5. Профсоюз при содействии администрации создаёт базу данных о малообеспеченных работниках, в том числе тяжело больных, многодетных, одиноких, неработающих ветеранах труда и других, с целью оказания им помощи.

6.6. Улучшение жилищных условий работников осуществляется в порядке, предусмотренном жилищным законодательством.

6.7. Администрация предоставляет работникам возможность бесплатно пользоваться услугами библиотеки университета согласно утвержденным правилам.

6.8. Работники бесплатно пользуются спортивным инвентарем, спортзалами и другими спортивными сооружениями университета.

6.9. Профсоюз оказывает помощь членам садоводческого некоммерческого товарищества «Политехник», членам профсоюзной организации сотрудников.

6.10. Администрация совместно с профсоюзом разрабатывает перечень льгот ветеранам труда НГТУ.

6.11. Администрация ежегодно выделяет средства на пособия лицам, удостоенным звания «Ветеран НГТУ» в соответствии с положением о почетном звании «Ветеран НГТУ».

6.12. Администрация и профсоюз содействуют получению работниками университета, а также пенсионерами со стажем работы в университете 25 и более лет общероссийского звания «Ветеран труда» в соответствии с законодательством РФ.

6.13. Администрация и профсоюз по представлению Совета ветеранов могут оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам, в том числе ко «Дню пожилого человека», «Дню защитника Отечества», «8 Марта», «Дню Победы» и др.

6.14. Администрация обеспечивает:

- хозяйственную деятельность СОК «Ждановец», координируя свои действия и согласовывая стратегические решения развития СОК «Ждановец» с профсоюзом;

- совместно с профсоюзом формирование сезонного персонала с\о лагеря «Ждановец» в первую очередь из сотрудников и студентов НГТУ;

- при наличии денежных средств – удешевление путевок на базу отдыха с\о лагеря «Ждановец» сотрудникам НГТУ и членам их семей в объеме и размере согласно расчетам, производимым администрацией ежегодно.

6.15. Администрация предоставляет автомобильный транспорт для доставки к месту отдыха и обратно работников университета и членов их семей, приобретших путевки на базу отдыха в с\о «Ждановец».

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Администрация признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.1.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов (члены профбюро подразделений), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профбюро подразделения, членами которого они являются, председатели профсоюзных бюро подразделений НГТУ и члены профсоюзного комитета работников НГТУ – без предварительного согласия профсоюзного комитета работников НГТУ; а председатель (заместители председателя) профсоюзной организации НГТУ – без предварительного согласия обкома Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

7.1.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе администрации не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.1.3. Увольнение по инициативе администрации по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав соответствующих профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (заместителей) профсоюзного комитета работников НГТУ – с согласия обкома Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

7.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Отраслевого соглашения на 2012-2014 годы.

7.2.1. По представлению президиума профкома членам профкома Университета и председателям профбюро подразделений устанавливается стимулирующая надбавка к заработной плате (за большую общественную работу) в размере 10% базового оклада соответствующей категории работников за

выполнение общественных обязанностей в интересах работников университета.

7.2.2. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.2.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации работников НГТУ и в составе профкома работников НГТУ признается значимой для деятельности НГТУ, институтов, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов, кафедр, сотрудников.

7.3. Администрация:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности;

- безвозмездно предоставляет профсоюзу необходимые для его работы: помещения по адресам ул. Минина, д. 24 (ауд.1268) и Казанское шоссе, д. 12 (ауд. 6214), помещения для проведения собраний, транспорт, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование, электронную почту и интернет, а также необходимые для работы профсоюзной организации нормативные документы;

- не препятствует посещению подразделений, где работают члены профсоюза (кроме режимных) представителям профсоюзных органов;

- предоставляет профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания НГТУ, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

7.4. При наличии письменного заявления члена профсоюза администрация ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации не позднее пяти дней после выплаты зарплаты профсоюзные взносы (1% от всех доходов в университете членов профсоюза).

7.5. По письменному заявлению члена профсоюза, члена Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования» администрация бесплатно производит ежемесячные вычеты из его заработной платы в счёт погашения займа и перечисляет их в Кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования» на расчётный счёт КПК «Кредитный союз образования», указанный в заявлении.

7.6. Администрация может предоставлять работникам университета – членам президиума профкома до 5 дней, а председателю профсоюзной организации университета – до 10 дней в год командировки в интересах коллектива работников с сохранением заработной платы.

7.7. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры работников НГТУ, проводящих

большую общественную работу, на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками.

7.8. Председатель профсоюзной организации и его заместитель входят в состав Ученого совета университета. Председатели профсоюзных организаций структурных подразделений входят в состав советов данных структурных подразделений.

7.9. Председатель профсоюзной организации работников входит в состав Попечительского совета НГТУ.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Все работники университета, администрация и профсоюз обязаны соблюдать коллективный договор.

8.2. Администрация и профсоюз совместно формируют комиссию из равного числа представителей для контроля за соблюдением норм коллективного договора с паритетным председательством с обеих сторон. Комиссия регулярно освещает выполнение договора в газете "Политехник". Ректор и председатель профсоюзной организации ежегодно отчитываются о выполнении договора на конференции работников университета или расширенном заседании пленума профкома.

8.3. В случае невыполнения пунктов коллективного договора администрация и профсоюз заслушивают руководителей, ответственных за их выполнение, устанавливают сроки устранения выявленных недостатков. Отчет этих руководителей может быть вынесен на конференцию коллектива университета или пленум профкома.

8.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Администрация обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о важных организационных решениях, финансовом положении, об основных источниках доходов и расходов всех средств, о плане финансово-хозяйственной деятельности с анализом эффективности работы по конкретным направлениям, решении социальных проблем и принятых мерах социальной защиты работников университета в виде регулярных встреч с коллективами подразделений.

8.6. Профсоюз оставляет за собой право проводить работу по сплочению трудового коллектива университета в борьбе за свои экономические требования, против разрушения высшей школы и обнищания ее работников. При этом профсоюз имеет право организовывать акции протеста в защиту требований работников университета вплоть до объявления забастовки с соблюдением установленного законом РФ порядка.

8.7. При возникновении коллективных трудовых споров «Конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий

работников и обучающихся НГТУ» приравнивается по своим полномочиям к «Конференции работников», определенной в гл. 61 Трудового кодекса РФ.

8.8. Администрация и ее представители, а также обучающиеся не участвуют в голосовании по вопросу о проведении забастовки. При рассмотрении вопроса о проведении забастовки количество делегатов конференции уменьшается на количество администрации и ее представителей, а также обучающихся.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Конференция работников университета предоставляет профсоюзу университета право на период действия коллективного договора обсуждать с администрацией необходимые изменения и дополнения и вносить их в коллективный договор. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор соответствует порядку заключения коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение по охране труда.
2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е.Алексеева в соответствии с Постановлениями Министерства труда и социального развития Российской Федерации №66 от 25 декабря 1997 г., № 69 от 30 декабря 1997 и № 541н от 1 октября 2008 г.
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи работникам Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е.Алексеева в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 4 июля 2003г. №45
4. Перечень должностей и профессий, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
5. Перечень должностей и профессий, работа в которых дает право на получение спецжиров (молока).
6. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств работникам НГТУ.

Ректор НГТУ



С.М. Дмитриев

Председатель Первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГТУ



А.В. Семашко

