



**АРЗАМАСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ**

«АРЗАМАСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.Е.АЛЕКСЕЕВА»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 - 2026 годы**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕЖДАЮ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
РАБОТНИКОВ АПИ НГТУ

ДИРЕКТОР АПИ НГТУ



" 6 " апрель 2023 г.



" 6 " апрель 2023 г.



Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «06» 06 2023 г. № 674/23-12
с регистрацией
наличие/отсутствие замечаний
Зав. управлением
Госманова

(подпись) (ФИО)

Арзамас 2023

Арзамас 2023

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 «АРЗАМАССКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА (ФИЛИАЛА) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего 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 и льготы.

1.2. Юридическими сторонами Коллективного договора являются:

- от имени работодателя - «АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.Е.АЛЕКСЕЕВА» (в дальнейшем - Институт, АПИ НГТУ) в лице директора института Владимира Владимировича Глебова (Администрация), действующего на основании доверенности и Устава НГТУ;

от имени работников - Первичная Профсоюзная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в АПИ НГТУ в лице ее председателя Натальи Михайловны Прис, действующей на основании 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, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 г. N 7-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ (ред.от 25.02.2022 г. с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022 г.);(в дальнейшем - Профсоюз).

Настоящий договор заключается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О некоммерческих организациях», «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 2021-2023 годы, заключенным между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09 апреля 2021 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 только к членам профсоюза.

1.4. Срок действия настоящего договора - с 06.04.2023 г. по 05.04.2026 г.

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

1.6. Коллективный договор, подписанный полномочными представителями сторон, проходит соответствующую регистрацию. Порядок регистрации следующий. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации(ст. 50 ТК РФ).

1.7. Администрация и Профсоюз в месячный срок доводят содержание Коллективного договора до всех работников института путем направления текста Коллективного договора во все структурные подразделения Института, размещения его на сайте Института на время его действия.

1.8. Профсоюз представляет работников Института 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.

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

Одной из основных задач деятельности Профсоюза в НГТУ является формирование и развитие корпоративной культуры, атмосферы взаимовыручки, дружеских и товарищеских взаимоотношений между работниками.

1.10. Профсоюз совместно с Администрацией осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Института. Профсоюз содействует Администрации в обеспечении эффективной деятельности Института.

1.11. Деятельность Администрации направлена на:

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

1.12. Администрация обеспечивает:

- укрепление материально-технической базы Института, в том числе учебного процесса и научно-исследовательской деятельности необходимыми приборами и оборудованием;
- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и иной деятельности;
- финансирование социально-экономической программы, реализацию социальных гарантий работников;
- осуществление прав работников, предусмотренных законодательством РФ, Уставом АПИ НГТУ и настоящим договором.

1.13. Администрация совместно с Профсоюзом проводит работу по повышению качества обучения студентов и слушателей. Проводят среди работников Института разъяснительную работу по вопросам соблюдения Устава НГТУ, Положения АПИ НГТУ, Правил внутреннего трудового распорядка и противопожарного режима, правил охраны труда, повышения квалификации, эффективности педагогического и научного процессов, а также способствуют сохранности оборудования и материальных ценностей, поддержанию общественного порядка, противодействию терроризму.

1.14. Администрация согласует с Профсоюзом локальные нормативные акты по следующим вопросам:

- графики отпусков;
- установление систем оплаты труда, форм материального поощрения, организации выдачи зарплаты;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев на производстве;
- выдвижение на представление к правительственным наградам, на Доску Почета Университета и АПИ НГТУ.

Положение об оплате труда работников в АПИ НГТУ, размеры компенсационных и стимулирующих выплат разрабатываются Администрацией с учетом мнения Профсоюза.

1.15. Администрация заблаговременно представляет Профсоюзу 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.

1.16. 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 Института осуществляется Администрацией с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

1.17. Администрация и Профсоюз осуществляют работу, направленную на повышение эффективности деятельности каждого работника, структурных подразделений и Института в целом.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ИНСТИТУТОМ

2.1. В целях развития социального партнерства Администрация Института и Профсоюз обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников АПИ НГТУ, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей обеих сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

2.1.4. Осуществлять меры по недопущению необоснованного сокращения образовательных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования (программы бакалавриата, программы магистратуры в соответствии с действующей лицензией).

2.1.5. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей Профсоюза в работе коллегиальных органов управления института

(Ученый совет). Председатель Профсоюзной организации входит в состав Ученого совета Института.

2.1.6. Регулярно освещать на официальном сайте Института промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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 федеральным законом. Особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическими и научными работниками регулируется Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и локально-нормативными актами НГТУ.

3.1.2. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.1.3. Администрация обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок

осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в НГТУ показателей и критериев.

3.1.2. Администрация 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 и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Администрация может привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с их согласия на основе документального оформления условий и вознаграждения.

Администрация имеет право предложить работникам выполнение заданий (сверх работ, определенных оформленными трудовыми отношениями с дополнительной оплатой этих работ), в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, оказанию платных образовательных услуг. Администрация имеет право объявить конкурс на выполнение дополнительных заданий.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.1.3. Администрация обязуется в сфере трудовых отношений:

3.1.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом НГТУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда, а также иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5.2. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.1.5.3. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

3.1.5.4. Руководствоваться 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, а в отношении определенных категорий работников - профессиональными стандартами.

3.1.5.5. 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. Администрация предусматривает:

3.2.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.2.2. В трудовых договорах с работниками предусматривается выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. Администрация и Профсоюз в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических

работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей считают целесообразным заключение трудовых договоров на неопределённый срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава. Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника трудовой договор следует заключать на срок не менее трех лет (ОС).

Администрация и Профсоюз ежегодно на совместных заседаниях рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников.

3.4. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители Профсоюза (ОС п. 4.5).

3.5. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой (п. 4.7.ОС).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору предусматривается выполнение работником трудовой функции

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

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

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

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам Института, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Администрации, либо Администрация не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

3.7. Администрация и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка замещения должностей научно-педагогических работников в АПИ НГТУ.

3.8. Профсоюз участвует в разрешении трудовых споров работников и Администрации.

3.9. Обязанность научно-педагогических работников повышать квалификацию не реже одного раза в 3 года осуществляется с учетом имеющихся средств, мнения работника и Администрации, в связи с чем ему предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсации.

Администрация организует повышение квалификации работника за счет средств Института или иных средств, с сохранением рабочего места и выплатой за время обучения средней заработной платы и оплаты командировочных расходов.

В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, Администрация предпринимает меры по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

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

- ликвидация вакансий, увольнение совмещителей и временных работников;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- перевод работников на неполную ставку (с их согласия);
- ограничение (вплоть до запрета) совмещения профессий;
- предложение высвобождаемым работникам вакантных мест (при наличии соответствующей квалификации).

3.11. При угрозе массового увольнения допускается 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. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация структурного подразделения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.

В случае обоснованного сокращения численности или штатов работников АПИ НГТУ Администрация информирует об этом Профсоюз не менее чем за два месяца до него.

Администрация информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Сокращение численности или штатов проводится Администрацией с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.12. Администрация проводит работу по:

3.12.1. Сохранению количества рабочих мест.

3.12.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

3.12.3. Информированию работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.12.4. Предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций.

3.12.5. Недопущению увольнения в связи с сокращением численности или штата АПИ НГТУ работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

3.12.6. Недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата АПИ НГТУ, впервые поступивших на работу по полученной специальности непосредственно после обучения по полученной специальности в течение трех лет.

3.13. Созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

3.14. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по возрасту Администрация оказывает ему материальную помощь в размере, зависящем от стажа работы в Институте и должностного оклада.

3.15. При увольнении работника на основании п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ ему может быть оказана материальная помощь.

3.16. Администрация и Профсоюз предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с Профсоюзом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Институте, источников их финансирования экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Института;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- определению порядка проведения обучения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Института.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Администрация с участием Профсоюза:

4.1.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников.

4.1.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

4.1.2.4. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы, либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы

педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей, либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

4.1.2.5. 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;

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

4.1.2.7. Положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся образовательных организаций высшего образования, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников, а также периоды каникулярного времени, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

4.1.2.8. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

4.1.2.9. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

4.1.2.10. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.1.2.11. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной

нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами;

4.1.2.12. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников, а также с учетом государственных и ведомственных наград и совмещения.

4.1.3. Администрация с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривает механизмы стимулирования их труда, в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.2. Для работников Института устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Виды компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда НГТУ.

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

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

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

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

– вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

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

Стороны в целях реализации основных принципов, указанных в настоящем пункте, совместно разрабатывают методические рекомендации по вопросам разработки и реализации системы «эффективного контракта» в Университете.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (п.5.8.ОС).

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда администрация сохраняет гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц (2 и 16 числа) перечислением в кредитную организацию, указанную в личном заявлении работника, содержащим реквизиты для перевода заработной платы.

Выбор кредитной организации 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. Администрация и Профсоюз информируют работников Института об условиях реализации их прав на установленные законодательством пособия, доплаты, налоговые льготы, производит предусмотренные законом выплаты.

4.7. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться трудовым договором.

4.9. 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.

Кроме того, женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, по их письменному заявлению может устанавливаться сокращенный на 1 час рабочий день с сохранением заработной платы.

4.10. Стороны считают необходимым:

- доведение средней заработной платы работников учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала организации до уровня не ниже средней заработной платы в Нижегородском регионе;
- проведение совместно мониторинга систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;
- совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

– совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

4.11. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.12. Рекомендовать Администрации сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективных договоров и соглашений по вине Администрации или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере (п. 5.11.6 ОС).

4.13. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по кураторству, заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда.

4.14. Педагогическим и научным работникам, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов или аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств Института в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке, или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности. Порядок, условия и размер выплат определяется локальным актом Института.

4.15. Рекомендовать Администрации информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников и должностей работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

4.16. Стороны исходят из того, что может быть предусмотрено поощрение труда руководителя первичной Профсоюзной организации, а также выплаты стимулирующего характера работникам Института, в том числе являющимся членами Профкома и Профбюро за организацию контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, Коллективного договора, за содействие в создании в Институте благоприятного климата в коллективе; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности института, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, за реализацию социальных программ (п.10.5 ОС).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Администрация в начале учебного года по структурным подразделениям локальным нормативным актом устанавливает согласованные с Профсоюзом средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава в зависимости от должности, ученой степени, звания и структуры нагрузки, величины ставки.

5.2. Верхний предел планируемой нагрузки по первому разделу годового индивидуального плана работы не может составлять более 900 академических часов 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 1510 часов в год.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Администрация обеспечивает:

- разработку Правил внутреннего трудового распорядка в НГТУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с приказом №536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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

– право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей,

связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в АПИ НГТУ, так и при дистанционном режиме работы;

– право необязательного присутствия в АПИ НГТУ педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

– при составлении расписания учебных занятий - **свободные дни** для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в АПИ НГТУ с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не осуществляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, Дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации высшего образования с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Администрация обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летние месяцы.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей АПИ НГТУ, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Администрация с учетом мнения Профсоюза утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение графика отпусков администрацией может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Администрации только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Администрацией в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска. При переносе ежегодного оплачиваемого отпуска утверждение новой даты начала отпуска не должно быть позже, чем за две недели до новой даты начала отпуска.

5.7. 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.

5.7. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Администрация на основании внутреннего нормативного акта с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются локальным нормативным актом.

Дополнительный отпуск в количестве 3 дней по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) Администрация предоставляет работнику по его письменному заявлению.

5.8. Педагогическим работникам Администрацией предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

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 Институтом от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются внутренним нормативным актом.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Института в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Администрация в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Осуществляет проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

проведение инструктажей по охране труда руководителей, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (ОС п.7.2.7).

Осуществляет обучение руководителей, специалистов не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора и периодически один раз в три года, а работников рабочих профессий не реже одного раза в год.

6.1.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ОС п.2.3.8).

6.1.3. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (ОС п.7.2.5).

6.1.4. Предоставляет работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, следующие компенсации (ОС п.5.8):

- доплату к тарифной ставке (окладу);
- дополнительный отпуск;
- сокращенный рабочий день согласно списка работников, представленного службой охраны труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.5. Обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, согласно действующих нормативных актов (ОС п.7.2.6).

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

6.1.7. Выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Института. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодном соглашении об охране труда (ОС п.7.2.2.).

6.1.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста

и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Годом прохождения диспансеризации считается календарный год, в котором гражданин достигает соответствующего возраста.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. После прохождения диспансеризации работнику необходимо предоставить справку медицинской организации, подтверждающую диспансеризацию в те дни, когда он отсутствовал на работе.

6.1.9. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) (ОС п.7.2.2).

6.1.10. Обеспечивает условия для уполномоченных по охране труда при осуществлении Профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей с установлением один раз в год единовременной выплаты в размере не менее 0,75 МРОТ.

6.1.11. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности Института к началу учебного года.

6.1.12. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере до 100 000 (сто тысяч) рублей.

6.2. Администрация и Профсоюз:

6.2.1. Организуют работу комиссии по охране труда, созданную на паритетной основе из представителей Администрации и Профсоюза.

6.2.2. Совместно обеспечивают разработку рекомендаций:

– по совершенствованию системы управления охраной труда с учетом профессиональных рисков;

– по нормативному финансированию мероприятий по охране труда (ОС п.7.4.1).

6.2.3. Осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Проводят проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашением по охране труда (п.7.3.4.ОС).

6.2.4. Содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, выданных Администрации, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья (п.7.4.3.ОС).

6.2.5. Периодически, (не реже одного раза в полугодие) на совместных заседаниях Администрации и с участием комиссии по охране труда рассматривают вопросы реализации данного раздела и Соглашения по охране труда, состояние условий и охраны труда в структурных подразделениях и информируют работников о принимаемых мерах по их улучшению.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных по охране труда. Оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы работников в органах государственной власти, в суде (п.7.3.3 ОС).

6.3.2. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Институте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и невозможности предоставления ему Администрации другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья; при не обеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда Администрация не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей (п.7.3.5 ОС).

6.3.3. Обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда Профсоюза, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности (п.7.3.6 ОС).

6.3.4. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии

фактов несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности.

6.3.5. При ухудшении условий труда и значительных несоответствиях нормативным требованиям по охране труда (недостаточная освещенность, неблагоприятный тепловой режим, недостаточный воздухообмен и т.п.) вправе вносить официальные представления в Администрацию о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Администрации.

6.4. При нарушении температурного режима на рабочих местах продолжительность рабочего времени корректируется в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами.

6.5. Администрация организует работу медицинского пункта института, услугами которого работники пользуются бесплатно.

6.6. Администрация обеспечивает структурные подразделения института медицинскими аптечками для оказания первой помощи работникам.

6.7. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей администрация проводит информационно-образовательную кампанию по:

- распространению информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включению информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- консультированию и мотивированию работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию.

6.8.Соглашение об охране труда между Администрацией и Профсоюзом заключается на каждый календарный год.

6.9. Администрация обеспечивает выполнение противопожарных мероприятий.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Администрация совместно с Профсоюзом разрабатывает и доводит до сведения работников Института порядок и форму оказания им материальной помощи.

7.2. При ежегодном планировании использования финансовых средств, администрация выделяет не менее **2 %** средств, полученных от приносящей доход образовательной деятельности, для обеспечения функционирования системы социальной защиты: санаторно-курортного лечения, платного медицинского обслуживания, оздоровления и отдыха работников. Для управления данными финансовыми средствами создается совместная комиссия с равным представительством от администрации и Профсоюза.

7.3. Администрация оказывает материальную помощь работникам: на собственную свадьбу работников, в связи с рождением ребенка, на похороны

близких родственников, по другим уважительным причинам, а также попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, в порядке, установленном Положением о фонде социальной поддержки работников АПИ НГТУ, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

7.4. Администрация выплачивает работникам Института (каждому из родителей), дети которых в текущем году идут в первый класс общеобразовательной школы единовременное вознаграждение.

7.5. Профсоюз оказывает указанным в п.р. 7.4. работникам - членам Профсоюза материальную помощь в соответствии с Положением о профбюджете.

7.6. Администрация и Профсоюз принимают на себя обязательства осуществлять совместную деятельность по организации физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых и иных мероприятий, направленных на популяризацию здорового образа жизни и создание благоприятного микроклимата в коллективе.

Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей Администрация выделяет Профсоюзу профильные помещения, спортивные площадки, транспортные и денежные средства согласно плану мероприятий.

7.7. Администрация по представлению Профсоюзного комитета работников может перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства от приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу(с. 377 ТК РФ).

7.8. Администрация предоставляет работникам возможность бесплатно пользоваться услугами библиотеки Института.

7.9. Работники бесплатно пользуются спортивным инвентарем, спортзалами и другими спортивными сооружениями Института.

7.10. Администрация совместно с Профсоюзом по представлению Совета ветеранов могут оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из АПИ НГТУ, в том числе к основным государственным праздникам.

7.11. Администрация и Профсоюз осуществляют деятельность по улучшению работы системы общественного питания НГТУ.

7.12. Профсоюз оказывает единовременную материальную помощь членам Профсоюза с Профсоюзным стажем в АПИ НГТУ не менее 15 лет и увольняемым из АПИ НГТУ по сокращению штатов или в связи с уходом на пенсию по возрасту.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Администрация признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, а именно:

8.1.1. Работники, члены Профсоюза, входящие в состав выборных Профсоюзных органов (члены Профкома работников АПИ НГТУ, профорги структурных подразделений), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета работников АПИ НГТУ; а председатель (заместитель председателя) Профсоюзной организации АПИ НГТУ - без предварительного согласия Нижегородского обкома Проффессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.1.2. Перевод указанных Профсоюзных работников на другую работу по инициативе Администрации не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.1.3. 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 (заместителя) Профсоюзного комитета работников АПИ НГТУ - с согласия обкома Проффессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными 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.

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

8.2.2. Работа на выборной должности председателя Профсоюзной организации работников и в составе профкома работников признается значимой для деятельности АПИ НГТУ, 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.

8.3. Администрация:

- соблюдает права и гарантии Профсоюза, способствует его деятельности;
- безвозмездно предоставляет Профсоюзу необходимые для его работы: помещения по адресу ул. Калинина, д. 19 (каб. 16), помещения для проведения собраний, транспорт, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование и расходные материалы, электронную почту и Интернет, а также необходимые для работы Профсоюзной организации нормативные документы;
- не препятствует посещению подразделений, где работают члены Профсоюза (кроме режимных), представителями Профсоюзных органов;
- предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы системы общественного питания АПИ НГТУ, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

8.4. 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 Институте членов Профсоюза).

8.5. За председателем Профсоюзной организации, его заместителем, главным бухгалтером Профком работников, членами Профкома и делегатами профсоюзных конференций и съездов сохраняется заработная плата за время участия в мероприятиях Общероссийского Профсоюза образования, Нижегородского ОК Профсоюза народного образования и науки РФ и профсоюзного комитета работников.

8.6. Профсоюз имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры работников на Доску Почета АПИ НГТУ, на присвоение почетных званий и награждение ведомственными наградами.

8.7. Администрация содействует Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социальных и трудовых прав и профессиональных интересах работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Все работники Института, Администрация и Профсоюз обязаны соблюдать Коллективный договор.

9.2. Администрация и Профсоюз совместно формируют комиссию из равного числа представителей для контроля за соблюдением норм Коллективного договора с паритетным председательством с обеих сторон. Администрация и

Профсоюз ежегодно совместно отчитываются о выполнении договора на конференции работников Института или расширенном заседании пленума Профкома.

9.3. В случае невыполнения пунктов Коллективного договора Администрация и Профсоюз заслушивают руководителей, ответственных за соответствующее направление работы, устанавливают сроки устранения выявленных недостатков. Отчет этих руководителей может быть вынесен на конференцию коллектива Института или пленум Профкома.

9.4. Лица, допустившие нарушение или невыполнение обязательств по Коллективному договору, привлекаются к ответственности в соответствии с локальными нормативными актами АПИ НГТУ и действующим законодательством.

9.5. 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 Института в виде регулярных встреч с коллективами подразделений.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Конференция работников Института предоставляет Профсоюзу института право на период действия Коллективного договора обсуждать с Администрацией необходимые изменения и дополнения и вносить предложения по ним в Коллективный договор. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор соответствует порядку заключения Коллективного договора.

10.2. С учетом настоящего Коллективного договора разрабатываются и вносятся изменения в Соглашение по охране труда, Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение по охране труда между администрацией и Профкомом АПИ НГТУ на 2022-2023 год.
2. План работы по охране труда на 2022-2023 год.
3. Положение о фонде социальной поддержки работников АПИ НГТУ.
4. Положение об оплате труда работников НГТУ им. Р.Е. Алексеева.

Директор

 В.В. Глебов

Председатель

 Н.М. Прис