

СОГЛАСОВАНО

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
РАБОТНИКОВ АПИ НГТУ



Н.М. ПРИС

Н.М. ПРИС

" 4 " *апреля* 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

ДИРЕКТОР АПИ НГТУ



В.В. ГЛЕБОВ

В.В. ГЛЕБОВ

2017 г.

**«АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.Е.АЛЕКСЕЕВА»
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017 - 2020 годы**



ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
27.04.2017 № 61 от 13.04.2017
19/04/2017 № 61 от 13.04.2017
19/04/2017 № 61 от 13.04.2017

№ 61 от 13.04.2017
Главн. бухгалтер



Арзамас 2017

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, компенсации 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 - администрация, институт, АПИ НГТУ) в лице директора института Владимира Владимировича Глебова, 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, 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 2015-2017 годы, заключенным между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 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 - с _____ 2017 г. по _____ 2019 г.

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

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется администрацией и профсоюзом на регистрацию. Порядок регистрации следующий:

1.6.1. Коллективный договор, подписанный полномочными представителями сторон, проходит уведомительную регистрацию в соответствующих органах по труду.

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 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.

Деятельность профсоюза 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.

1.10. Администрация обеспечивает:

- укрепление материально-технической базы института, в том числе снабжение учебного процесса 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.

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

1.12. Профсоюз проводит 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 способствует сохранности оборудования и материальных ценностей, поддержанию общественного порядка, противодействию терроризму.

1.13. Администрация согласует с профсоюзом работников приказы и распоряжения 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 НГТУ, размеры компенсационных и стимулирующих выплат разрабатываются администрацией с учетом мнения профсоюза.

1.14. 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.

1.15. 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 в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

1.16. 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 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. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования согласовывать с профсоюзом принятие локальных нормативных актов.

содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

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

2.1.7. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей профсоюза в работе коллегиальных органов управления института (Ученый совет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности института в целом.

2.1.8. Регулярно освещать на официальном сайте института, в газете «Арзамасский Политехник» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

2.2. Председатель профсоюзной организации входит в состав Ученого совета института.

2.3. Профсоюз оставляет за собой право проводить работу по сплочению трудового коллектива института 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 института вплоть до объявления забастовки с соблюдением установленного законом РФ порядка.

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.

Трудовые договоры на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных и педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения указанного конкурса

определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности либо в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При избрании научного и педагогического работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного или 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.

При переводе на должность педагогического или научного работника, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса или научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического либо научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов АПИ НГТУ.

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

3.1.3. Администрация в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной

форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его 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:

3.1.3.1. 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);

3.1.3.2. Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3.1.3.3. 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.

3.1.4. 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.

3.1.5. Администрация обязуется в сфере трудовых отношений:

3.1.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Положением АПИ НГТУ, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.1.5.2. 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 (в отношении определенных категорий работников - профессиональными стандартами);

3.1.5.3. 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 и профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка замещения должностей научно-педагогических работников в АПИ НГТУ.

3.3. Профсоюз участвует в разрешении трудовых споров работников.

3.4. 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.

3.5. 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).

3.6. 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 при сокращении 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.

3.7. Администрация проводит работу по:

3.7.1. Сохранению количества рабочих мест.

3.7.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

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

3.7.4. 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.

3.7.5. 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.

3.7.6. 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.

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

3.9. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по возрасту администрация оказывает ему материальную помощь.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА И РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Администрация в вопросах оплаты труда руководствуется Положением об оплате труда работников НГТУ, которое:

4.1.1. Предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

4.1.1.2. 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.

4.1.1.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

4.1.1.4. 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.

4.1.1.5. 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.

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

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

4.1.1.8. 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;

4.1.1.9. 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.

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

4.2. Для работников института устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего 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.

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

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

4.4. При разработке и утверждении в АПИ НГТУ 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).

4.5. 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.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

4.6. 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.

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 № 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:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- 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, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.7. 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.

4.8. Администрация и профсоюз информируют работников института 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.

4.9. 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.

4.10. Работающий 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 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.**

4.11. Стороны считают необходимым:

4.11.1. Проводить совместно мониторинг 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.

4.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.11.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

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

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.13. При оплате командировочных расходов работникам производить доплату, если начисленный месячный доход меньше суммы фактической месячной заработной платы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Ученый Совет университета в начале учебного года по структурным подразделениям локальным нормативным актом устанавливает средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

5.2. Верхний предел планируемой нагрузки по первому разделу годового индивидуального плана работы не может составлять более 900 академических часов на одну штатную единицу.

Администрация устанавливает согласованную с профсоюзом дифференцированную шкалу предельной педагогической нагрузки в зависимости от должности, ученой степени, звания и структуры нагрузки.

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 часа в год.

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

Администрация и профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в АПИ 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 11.05.2015 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению администрации только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся 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 целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.6. 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. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением рабочего места без оплаты. Администрация с учетом мнения профсоюза имеет право отказать работнику в данном отпуске в связи с производственной необходимостью.

6. УСЛОВИЯ и ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Администрация в соответствии с требованиями законодательства:

6.1.1. Осуществляет за счет средств института 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».

6.1.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

6.1.3. Специальная оценка условий 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.

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

6.1.5. Предоставляет денежную компенсацию взамен выдачи молочных продуктов и средства индивидуальной защиты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

6.1.7. 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.

6.1.8. Администрация выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда.

6.1.9. Администрация использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения

работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, а также на оплату санаторно-курортного лечения.

6.2. Администрация и профсоюз:

6.2.1. Создают в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса РФ комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители администрации и профсоюзного комитета.

6.2.2. Совместно обеспечивают разработку Положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса, в соответствии со статьями 210, 212 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минтруда от 19.08.2016 № 438н об утверждении типового положения системы управления охраной труда и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

6.2.3. Устанавливают противопожарный режим во всех подразделениях АПИ НГТУ, обеспечивают выполнение противопожарных мероприятий.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. 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.

6.3.2. 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 законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.3. Осуществляет контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствует организации деятельности уполномоченных и совместной комиссии по охране труда, организует их обучение за счет собственных средств и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Администрация не препятствует работе уполномоченных по охране труда.

6.3.5. 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 по охране труда вправе вносить в администрацию представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

6.4. Между администрацией и профсоюзом заключается Соглашение об охране труда.

6.5. Администрации отчитываются на заседании профкома за выполнение мероприятия по охране труда.

6.6. При нарушении температурного режима в рабочих помещениях продолжительность рабочего времени корректируется в соответствии с действующими на текущий момент санитарными нормами и правилами.

6.7. Администрация организует работу медицинского пункта университета, услугами которого работники пользуются бесплатно.

6.8. Администрация обеспечивает структурные подразделения института медицинскими аптечками по оказанию первой помощи работникам.

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 (операции), оздоровления и отдыха работников.

7.3. Администрация оказывает материальную помощь работникам в порядке, установленном Положением, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о профбюджете.

7.4. Профсоюз принимает участие в организации и проведении культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы.

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

7.5. 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.

7.6. Администрация предоставляет работникам возможность бесплатно пользоваться услугами библиотеки института.

7.7. Работники бесплатно пользуются спортивным инвентарем, спортзалами и другими спортивными сооружениями института.

7.8. Администрация совместно с профсоюзом и Советом ветеранов оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из АПИ НГТУ.

7.9. Администрация и профсоюз осуществляют деятельность по улучшению работы системы общественного питания НГТУ.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

8.1.1. Работники, входящие в состав 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 (заместители председателя) профсоюзной организации АПИ НГТУ - без предварительного согласия обкома Профессионального 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 (заместителей) профсоюзного комитета работников АПИ НГТУ - с согласия обкома Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.1.4. 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.

8.1.5. 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.

8.2. Администрация:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности;
- безвозмездно предоставляет профсоюзу необходимые для его работы: помещения по адресу ул. Калинина, д. 19 (ауд. 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.

8.3. 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).

8.4. Администрация оказывает содействие членам профсоюзного комитета и председателю профсоюзной организации работников в участии в мероприятиях в интересах коллектива работников с сохранением заработной платы.

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

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 университета в виде регулярных встреч с коллективами подразделений.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ю.Г. 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.

Директор

В.В. Глебов

Председатель

Н.М. Прис