

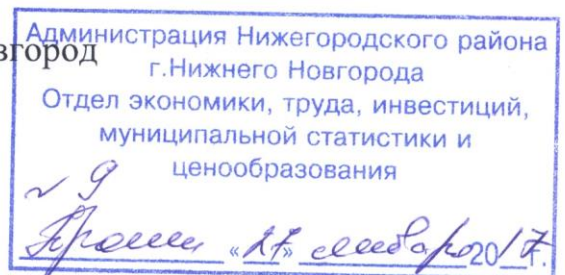


Утвержден конференцией
работников и обучающихся НГТУ
« 27 » декабря 2016 г.

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

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на
2017 - 2019
годы**

Нижний Новгород
2016



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Юридическими сторонами коллективного договора являются:

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

от имени работников – Первичная профсоюзная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГТУ в лице ее председателя Алексея Владимировича Семашко, действующего на основании 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 01 января 2017 г. по 31 декабря 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.

1.6.2. Для осуществления процедуры ведомственной регистрации НГТУ на почтовый адрес Профсоюза (119119, г. Москва, Ленинский пр., д.42, корп.3) направляет экземпляр коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Министра образования и науки Российской Федерации и Председателя Профсоюза, подписанным ректором НГТУ и председателем первичной профсоюзной организации.

1.6.3. Электронная версия коллективного договора направляется по электронной почте в Профсоюз (eduprof@spectrnet.ru) и отраслевую лабораторию анализа коллективных договоров (aleksandrov.v.v@rsreu.ru) с пометкой - «на регистрацию».

1.7. Администрация и профсоюз в месячный срок доводят содержание коллективного договора до всех работников университета, путем направления текста коллективного договора во все структурные подразделения университета, размещения его на доске информации профкома и на сайтах университета и профкома на время его действия.

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

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 университета. Профсоюз содействует администрации в обеспечении эффективной деятельности университета.

Деятельность профсоюза направлена на:

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

1.10. Администрация обеспечивает:

- укрепление материально-технической базы университета, в том числе снабжение учебного процесса и научно-исследовательских подразделений необходимыми приборами и оборудованием;

- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и предпринимательской деятельности;
- финансирование социально-экономической программы, реализацию социальных гарантий членов трудового коллектива;
- осуществление прав работников, предусмотренных законодательством РФ, Уставом НГТУ и настоящим договором.

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

1.12. Профсоюз проводит среди работников университета разъяснительную работу по вопросам соблюдения Устава 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.

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 университета осуществляется администрацией с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

1.16. Администрация при принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы учитывает мнение профсоюза.

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ

2.1. В целях развития социального партнерства администрация университета 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 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 специалитета, программы магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре).

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

2.1.8. Регулярно освещать на официальных сайтах университета и профсоюза, в газете «Политехник» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

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

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

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

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 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 ка-

лендарный 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. Администрация имеет право объявить конкурс на выполнение дополнительных заданий.

3.1.5. 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, 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 под-

готовке 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 предусматривает 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.

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

3.4. Профсоюз участвует в разрешении трудовых споров работников.

3.5. 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 университета или иных средств, с сохранением рабочего места и выплатой за время обучения средней заработной платы.

3.6. 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).

3.7. 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 организации 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 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 университета, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

3.8. Администрация проводит работу по:

3.8.1. Сохранению количества рабочих мест.

3.8.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

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

3.8.4. Недопущению увольнения в связи с сокращением численности или штата 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.

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

3.8.6. 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.

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

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

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

3.12. Администрация проводит работу по оптимизации расписания занятий с целью минимизации транспортных расходов работников в течении рабочего дня.

4. ОПЛАТА ТРУДА И РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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. Обеспечение 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 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.

4.1.2.4. 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.

4.1.2.5. 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.

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

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

4.1.2.8. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случа-

ев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами.

4.1.2.9. 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.

4.1.3. 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 Университета 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, их засекречиванием, рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- другие выплаты при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных.

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

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

4.4. При разработке и утверждении в 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 присвоении почетного звания Ветеран НГТУ – со дня присуждения;

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 тя-

желыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Государственного образования 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. Юбилеям - работникам НГТУ в возрасте 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 и далее через 5 лет со стажем работы в НГТУ не менее 15 лет, не имеющим дисциплинарных взысканий, выплачивается по представлению руководителя структурного подразделения единовременное вознаграждение в размере, не менее базового оклада.

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

4.10. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата труда осуществляется 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.

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

4.12. Стороны считают необходимым:

4.12.1. 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.

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

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

4.13. 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.

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 нагрузка 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 НГТУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с при-

казом №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, 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 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. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам 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.

5.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением рабочего места, но без сохранения заработной платы. В связи с производственной необходимостью администрация с учетом мнения профсоюза имеет право отказать работнику в данном отпуске.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Администрация в соответствии с требованиями законодательства:

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

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 сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, молочные продукты 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 ежегодном 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 комитет по охране труда, в который 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 НГТУ, обеспечивают выполнение противопожарных мероприятий, способствуют работе добровольной пожарной дружины, могут поощрять активных членов добровольной пожарной дружины.

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 совместного комитета 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 освещенности, 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. Соглашение об охране труда между администрацией и профсоюзом заключается на каждый календарный год.

6.5. Администрации один раз в 6 месяцев 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 университета медицинскими аптечками по оказанию первой помощи работникам.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Администрация совместно с профсоюзом разрабатывает и доводит до сведения работников университета 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 деятельности, для обеспечения функционирования системы социальной защиты: санаторно-курортного лечения, платного медицинского обслуживания (операции), 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, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, а также на собственную свадьбу работников или свадьбу их детей, в связи с рождением ребенка, на похороны близких родственников, по другим уважительным причинам, в порядке, установленном Положением, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

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

7.4. Администрация организует отдых работников на имеющейся базе отдыха НГТУ на льготных условиях.

Профсоюз принимает участие в организации отдыха, проведении культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с отдыхающими в

спортивно-оздоровительном лагере «Ждановец». Представители профсоюза участвуют в работе лагерной комиссии.

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 сотрудников может перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства от приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

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

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

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

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

7.10. Администрация совместно с профсоюзом и Советом ветеранов разрабатывает перечень льгот ветеранам труда НГТУ.

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

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

7.13. Администрация может выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения.

7.14. Администрация и профсоюз по представлению Совета ветеранов могут оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам, в том числе к основным государственным праздникам.

7.15. Администрация обеспечивает при наличии денежных средств выделение бесплатных путевок пенсионерам по представлению совета ветеранов.

7.16. Администрация организует доставку автомобильным транспортом к месту отдыха и обратно работников университета и членов их семей, приобретших путевки на базы отдыха НГТУ.

7.17. Работникам со стажем работы в НГТУ не менее 15 лет, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, численности работающих, увольняющимся по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возра-

ту гарантируется возможность в течение трех лет пользоваться базами отдыха НГТУ на условиях, равных с работниками НГТУ

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

7.19. В условиях обеспечения требований комплексной безопасности администрация принимает меры по упорядочению въезда на территорию НГТУ и по организации парковок личного транспорта работников. Порядок парковки устанавливается администрацией с учетом мнения профсоюза.

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

8.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

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

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

8.3. Администрация:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности;

- безвозмездно предоставляет профсоюзу необходимые для его работы: помещения по адресам ул. Минина, д. 24 (ауд. 1268) и Казанское шоссе, д. 12 (ауд. 6214), помещения для проведения собраний, транспорт, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование 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 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 университете членов профсоюза).

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

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

8.7. Профсоюз имеет право выдвигать кандидатуры работников, на Доску Почета НГТУ на присвоение почетных званий и награждение ведомственными наградами.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Все работники университета, 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 университета 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 университета или пленум профкома.

9.4. Лица, допустившие нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, привлекаются к ответственности в соответствии с локальными нормативными актами 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.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Конференция работников университета предоставляет профсоюзу университета 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.

11.2. С учетом настоящего коллективного договора разрабатываются и вносятся изменения в соглашение по охране труда, положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка.

Ректор

С.М. Дмитриев

Председатель

А.В. Семашко



