



Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Новосибирский государственный
университет
архитектуры, дизайна и искусств
имени А.Д. Крячкова»

Председатель
общественной первичной организации
профсоюза работников и обучающихся
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Новосибирский государственный
университет
архитектуры, дизайна и искусств
имени А.Д. Крячкова»


Н.В. Багрова




Н.Г. Гончарова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**работников, обучающихся и администрации
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Новосибирский государственный университет
архитектуры, дизайна и искусств имени А.Д.Крячкова»
(НГУАДИ)
на 2021 – 2024 гг.**

Принят на конференции
работников и обучающихся НГУАДИ
Протокол № 1 от «27» 05 2021
1-К 1/27.05.2021-02/03



Новосибирск 2021

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее – «договор») является правовым актом, регулирующим в договорном порядке социально-трудовые отношения между работниками и работодателем - федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств имени А.Д. Крячкова» (далее НГУАДИ, университет, образовательная организация) по вопросам, предполагающим уточнение норм правового регулирования социально-трудовых отношений, установленных в законодательном порядке.

1.2. Коллективный договор имеет расширительный характер в отношении правовых актов вышестоящего уровня: указов Президента Российской Федерации, кодексов, федеральных законов, постановлений Правительства Российской Федерации, межправительственных соглашений, правовых актов органов государственного управления Новосибирской области, органов муниципального самоуправления, партнерских соглашений, трудовых договоров (контрактов не могут ухудшать условия реализации социально-трудовых отношений, установленные нормами документов действующего законодательства РФ.), договоров гражданско-правового характера, содержание которых в коллективном договоре не указывается. Нормы договора

1.3 Правовой основой для заключения настоящего договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – «ТК РФ»), Федеральный закон РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закон Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Устав университета, другие законодательные и нормативные акты, регламентирующие трудовые и социальные вопросы.

1.4. Договор принимается высшим органом управления НГУАДИ – конференцией работников и обучающихся университета (далее «конференция») путем голосования. При положительном решении конференции в отношении содержания договора, договор заключается между работниками, обучающимися (далее – «коллектив», «работники и обучающиеся») в лице представителя – председателя общественной первичной организации профсоюза работников и обучающихся НГУАДИ (далее – «профсоюзная

организация», «Профсоюз»), с одной стороны, и администрацией НГУАДИ в лице ректора университета, – с другой стороны (далее «стороны»).

1.5. Стороны согласились, что профсоюзная организация выступает в качестве представителя работников при проведении коллективных переговоров, при разработке и изменении содержания договора, осуществлении контроля исполнения норм договора, при рассмотрении в досудебном порядке трудовых споров, соблюдении коллективных интересов работников и обучающихся перед учредителем образовательной организации, органами правосудия, государственного управления и контроля, а также администрацией НГУАДИ.

1.6. Стороны договорились, что полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, при разработке и изменении содержания договора, осуществлении контроля исполнения норм договора, при рассмотрении в досудебном порядке трудовых споров, соблюдении коллективных интересов работников и обучающихся перед учредителем образовательной организации, органами правосудия, государственного управления и контроля, а также администрацией НГУАДИ, является председатель профсоюза, либо иное уполномоченное в установленном законом порядке лицо. Председатель профсоюзной организации вправе входить в состав всех коллективных органов управления образовательной организацией, в случае его избрания на конкурсной основе.

1.7. Представителем работодателя, действующим от имени учредителя, коллективных органов управления образовательной организацией в рамках осуществления хозяйственной деятельности, установления и реализации трудовых отношений, при проведении коллективных переговоров, при разработке и изменении содержания договора, осуществлении контроля исполнения норм договора, при рассмотрении в досудебном порядке трудовых споров, соблюдении коллективных интересов работников перед учредителем образовательной организации, органами правосудия, государственного управления и контроля является ректор университета или лицо, замещающее должность ректора в установленном законом порядке

1.8. Нормы договора распространяются на всех работников университета и действует в течение трех лет со дня подписания. Договор обязателен для выполнения всеми должностными лицами, работниками НГУАДИ.

1.9. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются объединять усилия для повышения эффективности деятельности университета и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни коллектива, и руководствоваться принципами социального партнерства, включающими: соблюдение

норм законодательства, уважение и учет интересов сторон, равноправие и полномочность сторон, свободу выбора в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя, контроль исполнения норм договора и ответственность сторон за невыполнение по их вине норм договора.

1.10. В течение срока действия договора, стороны вправе инициировать и, по взаимной договоренности, вносить в него изменения и дополнения. Предлагаемые изменения и дополнения предварительно рассматриваются специально создаваемой комиссией по согласованию коллективного договора, выносятся на утверждение конференцией работников и работодателя НГУАДИ, подписываются ректором, председателем профсоюза и оформляются в виде приложения к договору.

1.11. Вносимые в договор изменения и дополнения не могут ухудшать условия реализации социально-трудовых отношений, установленные нормами документов действующего законодательства РФ. В случае изменения норм законодательства РФ в части, улучшающей условия реализации социально-трудовых отношений по сравнению с условиями настоящего договора, легитимными признаются актуальные действующие нормы законодательства без внесения изменений в договор.

1.12. Положения договора принимаются во внимание при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы. Локальные нормативные акты университета, содержащие нормы трудового права, оплаты и нормирования труда, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников и размещаются на официальном сайте университета.

1.13. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования университета, а также смены руководителя.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Основным документом, регулирующим отношения работников с работодателем, является трудовой договор, заключенный в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.2. Приказ о приеме на работу издается на основании заключенного трудового договора. Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. Прием на работу работников оформляется отделом кадров. В отделе кадров при оформлении приема на работу вновь принимаемые работники должны быть ознакомлены под подпись с Уставом НГУАДИ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, должностной инструкцией, в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.4. Прием на работу специалистов, может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается ученым советом с учетом мнения профсоюза.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения, не менее установленного договором об обучении срока, если обучение производилось за счет средств НГУАДИ.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации;
- заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами РФ;
- информирование трудового коллектива по вопросам, связанным с текущей деятельностью и перспективным развитием университета;
- материальное и техническое обеспечение деятельности университета, по мере финансовой возможности;

2.7. Работник университета обязуется:

- вести активную работу по выполнению Миссии университета, в соответствии с Политикой в области качества;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень в плановом порядке;
- поддерживать положительную репутацию НГУАДИ;

- соблюдать нормы педагогической этики;
- соблюдать нормы корпоративной этики;
- соблюдать и признавать права университета на объекты интеллектуальной собственности;
- проходить все необходимые медицинские осмотры и освидетельствования, предусмотренные законодательством РФ, в установленные сроки.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.9. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.10. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением деканов факультетов (директоров институтов) и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников НГУАДИ.

2.11. До истечения срока срочного трудового договора, в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, относящейся к категории научно-педагогических работников, проводится аттестация, в соответствии с нормами трудового законодательства РФ, Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 N 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к категории научно-педагогических работников», Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу НГУАДИ, Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств имени А.Д. Крячкова», Положения о порядке выборов заведующего кафедрой ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств имени

А.Д. Крячкова», Положения о порядке выборов декана факультета ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств имени А.Д. Крячкова».

2.12. Аттестация работников, занимающих должности руководителей, специалистов и других служащих, проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников НГУАДИ.

2.13. Должности декана факультета (директора института) и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставом НГУАДИ и Положением о порядке выборов на должности заведующих кафедрой и деканов факультетов (директоров институтов) НГУАДИ.

2.14. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.15. Штатное расписание НГУАДИ утверждается приказом ректора, исходя из задач и уставных целей университета, финансового планирования, с учетом действующих нормативов и рекомендаций структурных подразделений, а также иных показателей.

2.16. Прекращение или расторжение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.17. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза университета, по инициативе работодателя по основаниям, указанным в части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель в письменной форме сообщает об этом в профсоюз университета не позднее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата университета может привести к массовому увольнению работников (более 50 работников в месяц) – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников университета, работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу в соответствии с действующим законодательством. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники НГУАДИ предупреждаются работодателем под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса РФ).

2.20. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса РФ).

2.21. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух и более работников из одной семьи.

2.22. Стороны договорились, что наряду с лицами, указанными в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- родители в неполных семьях, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов, до достижения детьми возраста 18 лет;
- многодетные родители (трое и более детей).

2.23. В случае сокращения численности или штата работников университета, по согласованию с работодателем, работнику, получившему уведомление о сокращении, предоставляется до 4 оплачиваемых часа в неделю для поиска новой работы (в течение двух месяцев со дня получения уведомления о сокращении).

2.24. Работодатель вправе содействовать работнику, желающему дополнительно повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, при наличии финансовой возможности.

2.25. При оплате работодателем частично или полностью обучения или переподготовки работников университета, работник обязан отработать в соответствии с полученной специальностью, профессией после окончания обучения 3 года в университете, согласно заключенному договору об обучении. При увольнении ранее срока, предусмотренного договором, с работника взыскивается стоимость обучения пропорционально не отработанному времени.

2.26. При наличии вакантных мест, не занятых основными работниками, на работу принимаются, при согласовании с заведующими соответствующих кафедр, структурных подразделений, внешние совместители. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в университете без избрания по конкурсу и на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству, на срок до 1 года.

2.27. Работники НГУАДИ обязуются проводить воспитательную работу со студентами по соблюдению ими правил внутреннего трудового распорядка, сохранности имущества, поддержанию чистоты и порядка в учебном корпусе и общежитии НГУАДИ, поддерживать запрет на курение на территории университета и общежития.

2.28. В случае нарушения работником университета правил внутреннего трудового распорядка НГУАДИ, либо невыполнения и (или) ненадлежащего выполнения им своих обязанностей, работодатель по представлению руководителя подразделения, где трудится работник, или профсоюза, вправе издать приказ об уменьшении этому работнику надбавок, доплат, премий, депремировании и о применении иных дисциплинарных наказаний в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.29. Для разрешения трудовых споров в претензионном порядке в университете создается постоянно действующая комиссия по урегулированию трудовых споров. Члены комиссии утверждаются приказом ректора на основании решения ученого совета. В указанную комиссию в обязательном порядке входит председатель профсоюза (иное уполномоченное лицо от Профсоюза). Полномочия и порядок работы определяются положением об этой комиссии.

2.30. Администрация университета и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальную защиту высвобождаемых и других работников.

2.30. Увольнение работников, при сокращении численности или штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, объявление дисциплинарного взыскания в соответствии со статьей 192 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82, 372, 373 ТК). Во всех случаях отдел кадров информирует профком об увольнении работников по инициативе работодателя

2.31. Стороны настоящего коллективного договора признают, что при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров принимаются все необходимые меры для достижения мирового согласия между конфликтующими сторонами.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха всех категорий работников университета устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка НГУАДИ (далее - ПВТР). ПВТР устанавливают также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени

и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Для работников, занимающих должности, указанные в Перечне должностей работников университета с ненормированным рабочим днем (Приложение к ПВТР), устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день.

3.3. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Профсоюза. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Для этих категорий работников установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один год.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются локальными нормативными актами университета, принимаются и изменяются с учетом мнения Профсоюза, в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Режим рабочего времени в летний период для работников с пятидневной рабочей неделей может быть изменен в сторону уменьшения количества рабочих часов в день, приказом ректора. При этом размер заработной платы работников остается неизменным.

3.6. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев,

уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Ежегодно, до 15 декабря, работодатель, с учетом мнения Профсоюза университета, утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом пожеланий работников. Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава предоставляется с учетом плана-графика учебного процесса.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.10. Длительный отпуск для педагогических работников сроком до одного года предоставляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.11. Другие виды дополнительных оплачиваемых отпусков предоставляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется следующим работникам (в удобное для них время):

- а) имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- б) имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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

3.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

3.14. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами. По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесен на другой согласованный с работодателем срок.

3.16. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя с согласия работника.

3.17. По соглашению работника и работодателя денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4. ПООЩРЕНИЯ

4.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо университета и за другие достижения в работе, в университете применяются следующие виды поощрения:

- а) объявление благодарности;

- б) выдачи премии;
- в) награждение почетной грамотой;
- г) установление надбавок к заработной плате.

И иные виды поощрения, утвержденные ученым советом НГУАДИ.

4.2. За особые трудовые заслуги работники университета представляются к поощрению в уполномоченные органы, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии, к присвоению почетного звания работника университета.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и локальными актами университета.

5.2. Работодатель вправе повышать тарифные ставки и оклады, а также устанавливать к тарифным ставкам (окладам) надбавки.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем федерального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (Постановление Правительства РФ № 583 от 05.08.2008г.)

5.3. Выплата стимулирующих надбавок устанавливается на основании действующего законодательства РФ, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников, Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) работникам, Положением о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, в установленные числа: 5 и 20 на указанный работником счет в банке посредством национальной платежной системы «Мир», либо в кассе университета. Оплата труда за выполнение хоздоговорных и госбюджетных НИР осуществляется по мере поступления средств на лицевой счет НГУАДИ от заказчиков работ, услуг в сроки, предусмотренные для выплаты основной заработной платы.

5.5. При задержке выплаты заработной платы от установленных дат более чем на 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за пять рабочих дней, приостановить работу до полной выплаты причитающейся ему заработной платы.

5.6. Фонд оплаты труда работников планируется на календарный год, исходя из запланированного объема средств субсидий и запланированных объемов доходов от приносящей доход деятельности.

5.7. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.8. Порядок формирования и расходования средств университета, направляемых на оплату труда, материальное стимулирование работников, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера и порядок их применения определяется Положением об оплате труда работников, Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) работникам, Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам профессорско-преподавательского состава, Положением об интеллектуальной собственности и иных локальных нормативных актов НГУАДИ.

5.9. При увольнении работников выплата всех сумм, причитающихся им в бесспорном порядке, и выдача трудовых книжек производятся в последний день работы увольняемого.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах, признанных по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ) работами с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

5.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности НГУАДИ.

6.2. В соответствии с действующим законодательством РФ, регулирующим отношения по охране труда, работодатель обязуется:

6.2.1. Финансировать мероприятия по охране труда, путем выделения денежных средств от приносящей доход деятельности.

6.2.2. Предусматривать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени. Во всех компьютерных классах и на рабочих местах с использованием компьютеров в инструкциях по ТБ обязательно отразить режим труда и отдыха в соответствии с СанПиН, указаниями службы по охране труда;

6.2.3. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждую профессию;

6.2.4. Для всех поступающих на работу проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

6.2.5. Обеспечить каждое рабочее место с учетом требований охраны труда и условий труда, установленных в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работник вправе получать информацию о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты по своей должности. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его запросу.

6.2.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;

6.2.7. Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, предварительный медицинский осмотр (освидетельствование), а также отстранять от работы лиц, из числа работников, не прошедших в установленные сроки периодический медицинский осмотр (освидетельствование).

6.2.8. Работодатель обязуется обеспечить наличие, функционирование и доступность всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами. Не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более, чем на три часа. В случае невозможности обеспечить доступ в места общего пользования в учебном корпусе университета более трех часов подряд занятия с обучающимися могут быть отменены.

6.2.9. Работодатель обеспечивает уборку и поддержание порядка на территории университета, нормальную освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов, планомерное благоустройство территории университета и общежития НГУАДИ.

6.2.10. Работодатель обеспечивает финансирование медикаментов на комплектацию аптек для оказания первой помощи из расчета не менее 1 комплекта на каждый этаж учебного корпуса, и не менее одного комплекта аптечки для общежития НГУАДИ.

6.2.11. Работодатель обязуется обеспечивать прохождение обучения по охране труда работниками, ответственными за технику безопасности, не реже одного раза в три года;

6.2.12. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательства РФ.

6.3. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального письменного уведомления руководителя структурного подразделения и работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий работник не несет ответственности за отказ от работы. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка за предшествующие 12 месяцев.

6.4. Работники Университета обязуются:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка НГУАДИ, нормы, правила и инструкции по охране труда, не работать на неисправном оборудовании, не приступать к работе в случае отсутствия безопасных условий труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- обеспечивать порядок на рабочих местах, сохранность закрепленного за подразделением и конкретным работником имущества, не допускать неправильной эксплуатации и использования его не по назначению;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

- уважительно и корректно общаться с обучающимися и коллегами. Не допускаются ссоры и некорректное обращение с обучающимися и коллегами.

Не допускается появление Работника на рабочем месте в состоянии алкогольного или иного опьянения, под действием психотропных веществ.

6.5. Профсоюз обязуется:

- осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

- участвовать в комиссиях по специальные оценки условий труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.6. Профсоюз и работодатель совместно:

- обеспечивают формирование и организацию совместной деятельности комиссии по охране труда в НГУАДИ;

- организуют работу уполномоченных по охране труда и их учебу;

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации по устранению выявленных в ходе проверок нарушений охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

- регулярно, совместно и по утвержденному графику осуществляют контроль за соответствием условий труда установленным требованиям и нормативам, результаты проверок доводит до сведения коллектива;

6.7. За нарушение работником университета или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Социальные льготы и гарантии предоставляются по личному заявлению работника при наличии финансовой возможности университета.

Работодатель, при наличии финансовой возможности, перечисляет 7.2. Профсоюзу средства для проведения культурно-массовых, спортивных, оздоровительных и иных мероприятий с работниками и обучающимися университета.

7.2. При направлении работников НГУАДИ в командировку работодатель оплачивает им командировочные расходы (проезд и проживание в гостинице) по фактическим затратам, подтверждаемым соответствующими документами в соответствии с законодательством РФ. Порядок направления работников в командировки определяется в Положении о командировках.

7.3. Стороны договорились оказывать содействие в получении мест в дошкольные учреждения для детей работников университета.

7.4. Стороны договорились оказывать финансовую и организационную поддержку в проведении праздничных и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и обучающихся университета, неработающих ветеранов.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ И УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, работодатель предоставляет профсоюзу в безвозмездное пользование помещение, соответствующее СанПиН, оснащенное мебелью, закрепляет за профсоюзом индивидуальный телефонный номер, электросвязь, оргтехнику в необходимом количестве.

8.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.3. Работодатель обязуется предоставлять при письменном и мотивированном обращении профсоюза информацию по социально-экономическим и трудовым вопросам, составляющим предмет настоящего договора.

8.4. Работодатель имеет право оплачивать председателю профсоюза командировочные расходы в случаях, когда командировки связаны с выполнением данного Коллективного договора, решением проблем высшего образования, затрагивающих интересы работников университета, при наличии финансовой возможности.

8.5. Профсоюз обязуется:

- вести общественный контроль за исполнением данного договора;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов;
- принимать активное участие в организации и проведении социально значимых мероприятий коллектива, содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- оперативно информировать трудовой коллектив о разработке и принятии документов, затрагивающих интересы работников.

8.6 Профсоюз проводит среди сотрудников:

- работу по созданию благоприятной атмосферы;
- работу, направленную на обеспечение бережного отношения к имуществу университета, экономии тепло- и электроэнергии и т. п.;
- работу, направленную на повышение трудовой и производственной дисциплины в НГУАДИ.

8.7. Обеспечивать членов профсоюза консультациями по вопросам трудовых отношений, а в необходимых случаях защитой членов профсоюза в судебных инстанциях по трудовым спорам.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с **27 мая 2021 года**.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет. Решение о продлении срока, либо о необходимости внесения изменений в действующий коллективный договор принимает ученый совет НГУАДИ.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются на конференции работников НГУАДИ.

9.4. В течение 10 дней с момента подписания сторонами настоящего Коллективного договора работодатель обязуется ознакомить всех работников с его текстом, путем размещения на официальном сайте НГУАДИ.

9.5. При реорганизации университета, рационализации оказания образовательных услуг, в целях обеспечения конкурентоспособности НГУАДИ, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие со вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.6. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Дополнения и изменения, подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Стороны договорились о том, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.9. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.10. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в комитет по труду мэрии города Новосибирска в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Проект коллективного договора НГУАДИ разработан и согласован комиссией в составе:

Проректор по НиТД

Главный бухгалтер

Начальник УРО

Начальник отдела кадров

Начальник ПФО

Начальник административно- правового отдела

Начальник ХО



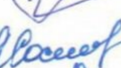








Заведующий кафедрой МО

Заведующий кафедрой ГиЛА

Заведующая НТБ

Главный научный сотрудник НИО

Документовед АПО

 Ю.В.Родионова
 О.В.Иванова
 Н.С. Кузнецова
 Н.В. Дьячкова
 Л.Д.Сосипатрова
 О.Г.Фатнева
 Е.А. Блажевич
 А.В.Дьячков
 Г.П.Ерохин
 Н.А.Патрушева
 Г.Б.Паршукова
 М.А.Шамаева