

МФУ

г. Княгинино

712/1

14.06.2025

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Нижегородский государственный инженерно - экономический  
университет»

На 2025-2028 год (ы)

## От работодателя:

Ректор

Государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования  
«Нижегородский  
государственный инженерно -  
экономический университет»

## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Нижегородской областной  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации в ГБОУ ВО  
"Нижегородский  
государственный инженерно-  
экономический университет»



А.Е.Шамин

(подпись, Ф.И.О.)

«10» июня 2025 г



Е.И. Лобанова

(подпись, Ф.И.О.)

«10» июня 2025 г



Принят решением № 2 от 03.06.2025 г. Конференции  
научно - педагогических работников, других категорий  
работников и обучающихся ГБОУ ВО НГИЭУ

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата	13.06.2025 г. № 875/25-12
с рекомендацией	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	У.А. Мошнина
(подпись)	(ФИО)

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Нижегородский государственный инженерно - экономический университет»

(наименование учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Лобановой Екатерины Ивановны (далее профком);  
работодатель в лице его представителя – ректора ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно – экономический университет» Шамина Анатолия Евгеньевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ч.1 ст. 190 ТК РФ);
- 2) положение об оплате труда работников (ч. 4 ст.135 ТК РФ);
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 4) положение о предоставлении материальной помощи работникам;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) графики сменности (ч. 3 ст.103 ТК РФ);
- 8) инструкции по охране труда для работников (ч. 1 ст. 162 абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- 9) при утверждении формы расчетного листка (п. 2 ст. 136 ТК РФ).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в

двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Максимальный объем учебной нагрузки устанавливается в размере до 900 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год, а равно о всех других предстоящих изменениях условий трудового договора и о причинах их вызвавших, уведомив работника в письменной форме не позднее чем за два месяца в письменной форме.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе ректора учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе, преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка)**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации (ст.187 ТК РФ) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего профессионального и высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Также работникам, получающим дополнительное профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.) предоставлять следующие гарантии и компенсации:

- сохранять за работником место работы (должность);
- среднюю заработную плату по основному месту работы;
- оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ).

## IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. При массовом увольнении работников не позднее чем за три месяца, предоставить Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты для трудоустройства.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости **не позднее чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождение является массовым в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период, если сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

- 10% и более - в течение трех месяцев;
- 15% и более - в течение шести месяцев;
- 20% и более - в течение года.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время   5   часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

Работодатель предлагает все имеющиеся у него вакансии, в том числе, вакансии:

- в Центре молодежных инициатив, расположенном по адресу: Нижегородская область, Воротынский район, р.п. Васильсурск, ул. Юбилейная, д. 56;
- в институте транспорта, сервиса и туризма, расположенном по адресу: Нижегородская область, Воротынский район, поселок Воротынец, ул. Мира, д. 7;
- в институте пищевых технологий и дизайна - филиале ГБОУ ВО НГИЭУ, расположенном по адресам: г. Нижний Новгород, ул. Горная д. 13, ул. Спутника д. 24 а.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом **мотивированного** мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5.4. Работник, сообщивший о коррупционном правонарушении, в случае совершения в течение трех лет после указанного сообщения дисциплинарного проступка может быть уволен, переведен (перемещен) по инициативе работодателя, привлечен к иной дисциплинарной ответственности только по итогам рассмотрения данного вопроса комиссией по трудовым спорам.

Бремя доказывания того, что меры, принятые в ущерб лицу, сообщившему о коррупционном правонарушении, не зависят от сделанного работником сообщения, лежит на работодателе.

4.5.5. В целях защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, могут быть применены иные меры защиты, например, перевод на другую работу, перемещение (в филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности).

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для ППС и педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени ППС и педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность) свободные от проведения учебных занятий по расписанию, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению ректора (проректора).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению ректора (проректора) с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. *График работы в каникулы утверждается приказом ректора.*

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором (проректором) с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Бухгалтерия учреждения должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 календарных дней до ухода работника в отпуск. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18-ти лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск, который предоставляется в календарных днях с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) - 4 дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры, супруги) - 4 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации, членам профкома и членам ревизионной комиссии не освобожденным от основной работы - 4 дня ежегодно;

Представлять работникам отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию.

Заведующему производством и повару предоставлять 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска за счет внебюджетных средств.

Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), 2 оплачиваемых дня отдыха.

5.12.2. Предоставлять работникам длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы:

- при условии занятия педагогической должности в соответствующем образовательном учреждении и наличии десятилетнего непрерывного педагогического стажа. Такой отпуск за счет бюджетных и внебюджетных средств университета не оплачивается.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.15. Перечень профессий с ненормированным рабочим днем:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Ректор	3	59
2.	Водитель автомобиля	3	31
3.	Директор студенческого клуба	28	56
4.	Директор института	3	59
5.	Заместитель директора института, заместитель декана факультета	3	59
6.	Главный редактор, редактор, радио-редактор, фотокорреспондент, корреспондент-ведущий, администратор сайта, дизайнер	3	31

5.16. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней предоставляется следующим руководителям:

Первый проректор  
Проректор по учебной работе  
Проректор по науке и инновационному развитию  
Проректор по информатизации и цифровому развитию  
Проректор по воспитательной работе  
Начальник управления научными исследованиями и подготовки научно – исследовательских кадров;  
Заведующий аспирантурой и докторантурой  
Ученый секретарь  
Директор центра профессиональной ориентации и массовых коммуникаций  
Начальник учебного управления  
Начальник управления качества образования и методической работы  
Начальник службы организации практической подготовки, целевого обучения и трудоустройства выпускников  
Начальник учебно – производственного комплекса  
Начальник учебно- научного-производственного комплекса  
Начальник центра дополнительного образования  
Заместитель начальника центра дополнительного образования  
Директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников  
Начальник центра цифрового образования детей АЙТИ –куб  
Заместитель начальника –заведующий по учебной части центра цифрового образования детей АЙТИ –куб  
Научные работники  
Заместители директоров институтов (кроме заместителя по административно-хозяйственной работе)

(п. 3 разд. 3 Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

5.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, составляет 7 календарных дней.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников Университета включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда ректора, заместителей ректора, заместителей ректора

(проректоров), главного бухгалтера Университета, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Для улучшения качества выполняемых ремонтных работ в Университете применяется прямая сдельная система оплаты труда в соответствии с приказом ректора.

6.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

6.3. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в кассе Учреждения, либо по заявлению работника, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 19 числа текущего месяца, а за вторую половину - 4 числа следующего месяца.

Заработная плата работникам, принятым с оплатой труда из внебюджетного фонда, принятым в Центр цифрового образования детей (IT-куб) и в центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР) выплачивается в кассе Учреждения, либо по заявлению работника, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника 6 и 21 числа каждого месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего месяца, а за вторую половину 6 числа следующего месяца.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3.1. Расчет и последующая выплата заработной платы за первую половину месяца (аванса) всем сотрудникам (за исключением сотрудников работающих на условиях сдельной оплаты труда), должен осуществляться по следующим правилам:

1) для сотрудников, не имеющих исполнительных документов (судебных решений):

$$A = ((O + ПН) : 30 * 15) * K 0,87, \text{ где}$$

A - заработная плата за первую половину месяца (аванс);

O - минимальный оклад по профессионально-квалификационной группе (ПКГ);

ПН - все постоянные надбавки установленные сотруднику в соответствии с трудовым договором (за исключением выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, а так же за работу в праздничные и выходные дни);

30 - средняя норма времени работы за месяц в календарных днях;

15 - 50% от средней нормы времени работы за месяц, (данный показатель может быть уменьшен, в случаях нахождения сотрудника на больничном, а так же в отпусках всех видов, на количество дней отсутствия, при наличии подтверждающих документов);

К 0,87 - понижающий коэффициент на сумму будущих удержаний налога на доходы физических лиц, окончательный расчет и удержание которого должен быть произведен в конце месяца, в котором производится данная выплата.

2) для сотрудников, имеющих исполнительные документы (судебные решения):

$A = (((O + ПН) : 30 * 15) * K 0,87) * K 0,5$ , где

A - заработная плата за первую половину месяца (аванс);

O - минимальный оклад по профессионально-квалификационной группе (ПКГ);

ПН - все постоянные надбавки установленные сотруднику в соответствии с трудовым договором (за исключением выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, а так же за работу в праздничные и выходные дни);

30 - средняя норма времени работы за месяц в календарных днях;

15 - 50% от средней нормы времени работы за месяц, (данный показатель может быть уменьшен, в случаях нахождения сотрудником на больничном, а так же в отпусках всех видов, на количество дней отсутствия, при наличии подтверждающих документов);

К 0,87 - понижающий коэффициент на сумму будущих удержаний налога на доходы физических лиц, окончательный расчет и удержание которого должен быть произведен в конце месяца, в котором производится данная выплата;

К 0,5 - понижающий коэффициент на сумму будущих удержаний в соответствии с исполнительными документами (судебными решениями). Данный коэффициент, может изменяться в зависимости от % удержания, установленного исполнительными документами (судебными решениями).

Полученную согласно формуле выплату следует округлять до целых сотен, согласно правилам математики (до 50 рублей в меньшую сторону, свыше 50 рублей в большую сторону).

3) Расчет и последующая выплата заработной платы за первую половину месяца (аванса) сотрудникам, работающим на условиях сдельной оплаты труда, должны осуществляться только по предоставлению нарядов на выполненные работы, за первую половину месяца в котором осуществляется выплата.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда работников ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно - экономический Университет» (далее Положение об оплате труда) и положением о материальном стимулировании ГБОУ ВО НГИЭУ, принятыми на

основании Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области 15.10.2008 № 468.

6.5. Изменение размеров должностных окладов работников производится в сроки предусмотренные п 2.11.7 Положения об оплате труда.

6.6. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

6.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора (ст. 60.2. ТК РФ).

6.8. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

6.9. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за особые условия труда.

6.10. Юбилеям оказывать материальную помощь в размере:

25 лет - 1000 рублей;

30 лет - 1000 рублей;

50 лет - 2000 рублей;

55 лет женщинам - 3000 рублей;

60 лет мужчинам и женщинам - 3000 рублей.

65 лет – мужчинам – 3000 рублей;

70, 75, 80, 85 лет - 3000 рублей».

6.11. Оказывать материальную помощь работникам в случае заключения брака, рождения ребенка, смерти близких родственников (родители, дети, супруги) в размере 4000 рублей. Перечень оснований предоставления материальной помощи определен в Положении об оказании материальной помощи работникам.

Однократно оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- при увольнении работника в связи уходом на пенсию по старости в размере не менее одного минимального оклада по ПКГ при стаже работы в НГИЭУ 10 лет и более, в размере двух минимальных окладов по ПКГ при стаже работы в НГИЭУ 20 лет и более.

- в случае смерти бывшего работника НГИЭУ уволенного в связи с уходом на пенсию по инвалидности или по старости - его близким родственникам выплачивается материальная помощь в размере 4000 рублей.

В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон (предоставление транспорта с компенсацией расходов за счет внебюджетных средств).

6.12. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных положением о служебных командировках

*(приложение № 3 к учетной политике ГБОУ ВО НГИЭУ).*

Работодатель оказывает содействие работникам Университета при защите кандидатских и докторских диссертаций в виде возмещения расходов, в том числе командировочных, связанных с защитой диссертации, исходя из финансовых возможностей вуза (в соответствии с положением о материальном стимулировании).

6.13. Привлекать работника к сверхурочной работе по производственной необходимости только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения (ст. 99 ТК РФ).

6.14. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) **в размере 1/150** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет ректор учреждения.

6.18. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация заработной платы работников Университета производится на основании нормативных правовых актов Нижегородской области, в пределах средств, предусмотренных законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

6.19. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного законодательством.

6.20. Проректорам, заместителям директоров институтов, за исключением заместителей директоров по административно-хозяйственной работе и заместителям руководителей структурных подразделений, предусматриваются коэффициенты, повышающие должностной оклад:

квалификация магистр	1,2;
ученое звание доцент	1,4;
ученое звание профессор	1,6

При получении проректором, заместителем директора, заместителем руководителя структурного подразделения ученого звания доцент, повышающий коэффициент, за наличие квалификации магистр, изменяется в соответствии с полученным ученым званием.

При получении проректором, заместителем директора ученого звания «профессор», повышающий коэффициент, за наличие ученого звания «доцент», изменяется в соответствии с полученным ученым званием.

Проректорам и заместителям директоров институтов указанный коэффициент устанавливается при условии ведения педагогической нагрузки не менее 0,25 ставки в учебном году.

6.21. Работодатель выплачивает работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением, определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

6.22. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей профессорско - преподавательского состава предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,2
первая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

6.23. Научно - педагогическим работникам, заместителям директоров институтов, имеющим почетные звания с наименованиями "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания "Ветеран сферы воспитания и образования" и "Мастер спорта международного класса", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

6.24. Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему.

Наставникам выплачивается доплата в размере от 5 000 до 30 000 руб. Конкретный размер доплаты устанавливается в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему в зависимости от сложности, содержания и объема работы по наставничеству.

Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение о наставничестве, предупредив об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

6.25. Работодатель обязуется выплачивать единовременную стимулирующую выплату сотрудникам, сдавшим нормы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на:

«Золотой знак» - в размере 5000 тысяч рублей;

«Серебряный знак» - в размере 4000 тысяч рублей;

«Бронзовый знак»- в размере 3000 тысяч рублей.

Указанная выплата выплачивается ежегодно за каждый полученный знак разного достоинства в одной возрастной группе. В случае перехода в следующую возрастную группу сотрудник может обратиться повторно за единовременной стимулирующей выплатой.

Выплаты производятся на основании предоставленной сотрудником копии удостоверения о награждении знаком отличия или копии решения (выписки из

него) о награждении знаком отличия либо сведений из электронной базы, относящейся к реализации комплекса ГТО или из личного кабинета портала «Госуслуги».

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 (одного) % от фонда оплаты труда за счет внебюджетной деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы или производит оплату в соответствии со сметой по счетам.

7.2. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию в случаях и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

7.3. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профкома.

Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, а также осуществляет функции предусмотренные «Типовым положением" о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию"(утв. ФСС РФ 15.07.1994 N 556а)

7.4. Обеспечивает своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## **VIII. Условия охраны труда**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссий по специальной оценке условий труда и по охране труда в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, на основании действующих нормативных актов РФ, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении *комиссию по охране труда*, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)

работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников .

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств обязательного социального страхования на оплату пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам.

8.20. Обеспечивать внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда в соответствии с действующим законодательством.

8.21. Осуществлять информационно- профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации которые включают:

- распространение информации и информационных материалов среди сотрудников;

- включение информации во вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Осуществлять консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.»

8.22. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

8.23. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

8.24. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

8.25. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,

8.26. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения,

8.27. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

8.28. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения "Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций".

8.29. Готовит инструкции по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий и учебных и вспомогательных

помещений.

8.30. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную борьбу с курением на территории университета, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;

8.31. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям университета).

8.32. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в университете (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.33. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются дни отдыха в соответствии со статьей 181.1 ТК РФ.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, Подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства и в размере 1%

от заработной платы работника ст.377,30 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 45 % от основного должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливает по представлению профкома стимулирующую надбавку в размере 3000 (трех тысяч) рублей членам профкома и председателям профгруппы, за выполнение общественных обязанностей в интересах работников Университета.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально -экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах от 12.01.1996 №10, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Итоги выполнения коллективного договора подводятся два раза в год на конференции работников Университета или расширенном заседании Ученого совета совместно с профкомом.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **XII. Заключительные положения**

12.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведение забастовок.

12.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

12.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Соглашение по охране труда
3. Положение об оплате труда работников учреждения.
4. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
5. Форма расчетного листка.
6. График сменности
7. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Нома выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств.
9. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
10. План оздоровительно-профилактических мероприятий.



и скреплено печатью

всего 26/двадцать шесть/ листа (ов)

Ректор ГБОУ ВО НГИЭУ

А.Е. Шамин

« 10 » июня 2025 г