

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» (НГЛУ)

Первичная профсоюзная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГЛУ (ППО в НГЛУ)



Ректор

Н.В.Авралев

«25» сентября 2025 г.



Председатель

О.А.Миронова

«25» сентября 2025 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.А. ДОБРОЛЮБОВА»
на 2025–2028 годы**

Утвержден на конференции работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» 25 сентября 2025 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «14» 10 2025 г. № 1192/25-КД	
с рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
заместитель руководителя	
<i>Юли</i>	должность
(подпись)	И.А.Тюлькина
	(ФИО)

г. Нижний Новгород

Содержание

№	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения	3
2.	Обязательства Сторон	5
3.	Трудовые отношения. Содействие занятости	8
4.	Оплата и нормирование труда	11
5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	15
6.	Особенности правового регулирования труда инвалидов	15
7.	Рабочее время и время отдыха	16
8.	Социальные гарантии и компенсации	22
9.	Охрана труда	24
10.	Гарантии профсоюзной деятельности	28
11.	Социальное партнерство	29
12.	Контроль выполнения Коллективного договора	32

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» (далее – Университет, НГЛУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен между НГЛУ, именуемый далее «Работодатель», в лице ректора - Авралева Никиты Владимировича, действующего на основании Устава, и

работниками НГЛУ, представленными профсоюзной организацией работников в лице – председателя Первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГЛУ (далее – Профсоюз) - Мироновой Ольги Алексеевны, именуемыми в дальнейшем Работники.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Уставом НГЛУ и иными законодательными и нормативно-правовыми актами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями Работодателя и Работников (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

– определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию в Университете системы социально-трудовых отношений, максимально способствующих его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

– практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;

– установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета и его структурных подразделений независимо от членства в профсоюзе.¹

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01.10.2025 г. и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока настоящий Коллективный

¹ Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации НГЛУ, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений, в соответствии со ст. 30 и 377 ТК РФ.

договор может быть продлен по взаимной договоренности Сторон до момента заключения нового Коллективного договора, но не более чем на три года.

Коллективный договор может быть изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся решением Комиссии по подготовке Коллективного договора и контролю его выполнения, без проведения коллективных переговоров, после 3 взаимных консультаций, путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.²

1.8. Стороны договорились о том, что:

1.8.1. Работодатель и Профсоюзная организация способствуют повышению качества образования и науки в Университете, результативности его деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года и национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 и на перспективу до 2036 года, национальных проектов, иных государственных и ведомственных целевых программ в сфере образования и науки Российской Федерации.

1.8.2. Работодатель и Профсоюзная организация признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателем.

1.8.3. Работодатель и Профсоюзная организация оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха Работников, по договоренности проводят их совместно.

1.8.4. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.8.5. Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем Работников при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Университета, создания оптимальных условий труда для нормальной деятельности всего коллектива, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха.

² При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8.6. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление и контроль учебной, научной, хозяйственной деятельности Университета, повышение квалификации и переподготовку Работников. Работодатель акцентирует внимание на качестве учебной и научной работы, реконструкции и модернизации материально-технической базы Университета, развитии социальной инфраструктуры, повышении заработной платы за счет всех источников финансирования, разработке и совершенствовании механизма обеспечения гласности и прозрачности распределения и расходования средств Университета, высших школ, институтов, кафедр, структурных подразделений.

1.8.7. Условия Коллективного договора не могут ухудшать правовое положение работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации. В Коллективном договоре с учетом особенностей деятельности НГЛУ, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными нормативно-правовыми актами о труде.

1.9. Сотруднику, не являющемуся членом профсоюзной организации Университета, или работнику, впервые принимаемому на работу и желающему вступить в профсоюз, необходимо написать заявление на имя председателя Профсоюза с просьбой о приеме и заявление в бухгалтерию о безналичном удержании профсоюзных взносов (1% от заработной платы работника).

2. Обязательства Сторон

2.1. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель в месячный срок после вступления в силу Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

2.1.2. Соблюдать условия Коллективного договора.

2.1.3. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания, проводить взаимные консультации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования локальных нормативных актов, регулирующих трудовые права Работников, и по другим социально значимым вопросам; участвовать в работе создаваемых в Университете органов социального партнерства, комиссий по урегулированию вопросов в сфере образования и трудовых отношений. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон.

2.1.4. Представлять работников Университета к наградам государственных, федеральных, региональных, муниципальных и иных органов власти и управления, наградам Университета, в соответствии с предоставляемой квотой.

2.1.5. Содействовать формированию системы конкурсов профессионального мастерства с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников.

2.1.7. Постоянно совершенствовать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

2.1.8. Создавать и периодически обновлять информационные стенды в учебных корпусах, общежитиях с актуальными материалами по вопросам социально-трудовых отношений.

2.1.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Университете.

2.1.10. Осуществлять общественный контроль над созданием в Университете надлежащих условий труда и обучения, отвечающих требованиям безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и правилам.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законодательство о труде, иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, требования охраны труда и обеспечения безопасности труда.

2.2.2. Создать эффективную систему управления охраной труда в Университете и его структурных подразделениях, безопасные условия труда; внедрять средства техники безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на предотвращение и устранение правонарушений, допущенных Работниками при исполнении трудовых обязанностей.

2.2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими средствами для выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.2.5. Организовать работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научных работников Университета посредством реализации профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.6. Создавать условия для:

- снижения текучести кадров;
- интеграции в мировое образовательное пространство, повышения мобильности профессионального образования;
- академической мобильности;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

2.2.7. Проводить аттестацию Работников, специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.8. Не допускать необоснованного сокращения численности Работников, прекращения трудовых отношений в связи с сокращением штата педагогических работников.

2.2.9. При ликвидации структурных подразделений или сокращении численности (штата) предоставлять высвобождаемым работникам преимущественное право трудоустройства в Университете при наличии вакантных ставок.

2.2.10. Учитывать мнение Профсоюзной организации, а при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проектов текущих и перспективных планов и программ, разрабатываемых и внедряемых в Университете, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.11. Не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. На время отказа от работы в порядке самозащиты сохранять за работником все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.12. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.13. Рассматривать представления соответствующих компетентных органов, Профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, локальных нормативных актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

2.2.14. Поддерживать и развивать связи с предприятиями, учреждениями, организациями, отраслевыми министерствами (ведомствами) с целью содействия трудоустройству выпускников и привлечения средств на развитие материальной базы НГЛУ.

2.2.15. Обеспечивать открытость и гласность всех видов деятельности Университета. В обязательном порядке своевременно информировать Работников по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности Университета;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по обеспечению правовой защиты Работников;
- использование фонда заработной платы.

2.2.16. Не препятствовать деятельности Профсоюзной организации, поддерживать ее деятельность по выполнению уставных функций, социальной защите Работников.

2.2.17. Предоставлять Профсоюзной организации, по ее запросу, информацию о численности и составе Работников, системах оплаты труда, по показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) Работников, принятых Работодателем и другими субъектами, о решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности, а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3. Профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Способствовать эффективной деятельности Университета.

2.3.2. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в частности касающиеся оплаты труда, социально-трудовых гарантий, в соответствии с законодательством.

2.3.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы всех работников Университета.

2.3.4. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем условий нормативных правовых актов о труде, охране труда, Коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Университете.

2.3.5. Содействовать урегулированию в Университете трудовых споров.

2.3.6. Представлять и защищать трудовые права Работников в Комиссии по трудовым спорам.

2.3.7. Участвовать в работе комиссий Университета по аттестации Работников, охране труда, комиссиях по проведению СОУТ, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.3.8. Содействовать улучшению условий труда Работников.

2.3.9. Содействовать развитию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Университете.

2.3.10. Привлекать специалистов для проведения медицинских и юридических консультаций.

2.3.11. Содействовать проведению специальной оценки условий труда Работников.

3. Трудовые отношения. Содействие занятости

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Реструктуризация в Университете, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, производятся с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.3. Трудовые договоры с Работниками заключаются как на неопределенный срок, так и на срок, определенный Сторонами трудового договора.

3.3.1. Университет обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

3.3.3. Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

Срок избрания по конкурсу (или выборам) определяется ученым советом, в полномочия которого входит проведение конкурса (выборов) в соответствии с локальными нормативными актами Университета. В случае если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудовых договоров на замещение должностей научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующих должностей при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

3.4. Массовое сокращение Работников может осуществляться при условии предварительного, не позднее чем за три месяца, письменного уведомления Профсоюзной организации и службы занятости населения о возможных массовых увольнениях Работников НГЛУ, о числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.5. В целях оказания поддержки высвобождаемым Работникам при проведении сокращения численности (штата), реорганизации Работодатель принимает следующие меры:

- по договоренности Сторон предоставляет в этот период не менее 4 часов в неделю оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы;
- предлагает высвобождаемому Работнику все вакантные должности, имеющиеся в Университете;
- предлагает высвобождаемым Работникам, проработавшим в Университете более 5 лет, бесплатное или частично оплачиваемое переобучение в Университете по дополнительному профессиональному образованию в объеме не менее 250 часов.

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица предпенсионного возраста (5 лет и менее до пенсии);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работники-инвалиды, единственные кормильцы в семье;
- работники, заключившие договоры о дополнительном профессиональном образовании по программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки по направлению работодателя;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе и успешно осваивающие эти программы;
- научно-педагогические работники до 35 лет по основному месту работы;
- работники, награжденные государственными наградами за заслуги в сфере образования и науки;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов.

В целях сохранения рабочих мест при возможном массовом увольнении работников работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, проводится работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.7. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Правилами

внутреннего трудового распорядка НГЛУ и трудовыми договорами, заключенными с работниками Университета.

3.8. Организация и порядок проведения выборов на должности заведующего кафедрой и декана высшей школы / директора института определяются Положением о порядке проведения выборов на должность заведующего кафедрой в НГЛУ и Положением о порядке выборов декана высшей школы / директора института.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников НГЛУ, Положением об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам НГЛУ, условиями трудового договора, заключенного с работником.

4.2. Заработная плата работника Университета состоит из следующих элементов:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- выплаты компенсационного характера, связанные с выполнением трудовой функции (установленные нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами);
- выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки и премии) за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

Вид, размеры, порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда в НГЛУ с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, без ограничения ее максимальным размером;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;
- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности;
- определения размеров выплат стимулирующего характера работникам на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.3. Условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы, а также меры социальной поддержки определяются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.4. Дополнительные выплаты материального стимулирования или социального характера, установленные локальными актами Университета на определенный срок, оформляются дополнительным соглашением и являются неотъемлемой частью трудового договора.

4.5. Молодым преподавателям (ассистентам), работающим на полной ставке от 1 года до 3 лет, помимо надбавок (п. 4.2), может устанавливаться дополнительная выплата стимулирующего характера в качестве меры поддержки молодых специалистов.

4.6. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20-го числа каждого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5-го числа каждого месяца, следующего за отчетным.

4.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется добровольно выплачивать работнику денежную компенсацию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Заработная плата выплачивается работнику на указанный работником расчетный счет в кредитной организации.

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.

4.9. Работодатель должен ознакомить педагогического работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск. Допускается корректировка учебной нагрузки в течение учебного года по согласованию с работником.

4.10. При выплате заработной платы бухгалтерия путем выдачи расчетного листка извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основании произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается работнику лично на руки, либо направляется по адресу корпоративной электронной почты при наличии письменного заявления работника о данном способе уведомления.

4.11. Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.12. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.13. В штатном расписании Университета указываются квалификационные группы и уровни, должности (профессии) работников, количество штатных единиц (численность), должностные оклады, иные обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством РФ и Коллективным договором, причитающиеся работникам, состоящим в штате Университета.

4.14. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда профессорско-преподавательского состава и педагогических работников.

4.14.1 Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) и педагогических работников в разрезе учебных подразделений

Университета – высших школ, институтов, кафедр, колледжа, формируется Управлением по финансово-экономической деятельности на основании приказа ректора, составленного Административным управлением в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября. Изменения в штатном расписании ППС и педагогических работников в течение учебного года вносятся на основании приказов ректора Университета.

4.14.2. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава в университете производится на основании действующего положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

К профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) относятся должности: директора института, декана высшей школы, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

4.14.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается учебно-методическим управлением на учебный год.

4.14.4. В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС, педагогических работников в колледже и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора, и в пределах фонда оплаты труда. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией ректора.

4.14.5. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника из числа ППС в учебном году не может превышать 300 часов.

4.14.6. Порядок оплаты за педагогическую работу, выполняемую на условиях почасовой оплаты, устанавливается приказом ректора.

4.15. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда иных категорий работников.

4.15.1. Штатное расписание для иных категорий работников Университета утверждается на календарный год по состоянию на 1 января.

4.15.2. Изменения в штатное расписание иных категорий работников на текущий календарный год вносятся на основании служебных записок директоров институтов, деканов высших школ, руководителей структурных подразделений об изменении штатного расписания с положительной резолюцией ректора.

4.15.3. Штатное расписание иных категорий работников формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от

реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования и т.п.

4.15.4. Для научных работников штатное расписание формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и плана финансово-хозяйственной деятельности учетом потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, и наличия финансовых средств.

4.15.5. Размеры должностных окладов перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников НГЛУ.

4.15.6. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных утвержденной должностной инструкцией.

4.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.17. Работнику, кроме работников из числа профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника на период его ежегодного оплачиваемого отпуска или длительной болезни без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере не более 50% должностного оклада отсутствующего работника за тот же период.

При этом замещение допустимо не более чем одного отсутствующего работника.

4.18. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (п. 5.1.10 «Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы»).

4.19. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока имевшейся квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Университета определяются ежегодно.

5.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять дополнительное профессиональное образование научно-педагогических работников по профилю педагогической деятельности на регулярной основе (не реже чем один раз в три года) и в соответствии с потребностью работодателя;

- осуществлять повышение квалификации других категорий работников по профилю их деятельности в соответствии с действующим законодательством и потребностью работодателя;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5.3. Для прохождения подготовки, переподготовки или повышения квалификации работником в учебной системе Университета, а также для обучения детей работников работодатель предоставляет ежегодно работнику скидку по оплате образовательных услуг на текущий учебный год по осваиваемой образовательной программе. В случае обучения по нескольким образовательным программам – по одной из них по выбору работника.

Указанная льгота предоставляется работникам, имеющим стаж работы в НГЛУ не менее двух лет.

Порядок предоставления указанной льготы, а также размер скидки по оплате за обучение устанавливаются приказом ректора Университета.

6. Особенности правового регулирования труда инвалидов

6.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) работникам-инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Рекомендуемая инвалиду продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (далее – ИПРА), которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы, проводимой учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы на предмет признания гражданина инвалидом. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения как работодателем, так и работником, поскольку ее несоблюдение может привести к негативным последствиям. Работодатель не вправе игнорировать медицинское заключение, выданное соответствующим медицинским учреждением.

6.2. Работник может отказаться от соблюдения рекомендаций индивидуальной программы реабилитации. В этом случае работодатель

освобождается от ответственности ее исполнения (статья 11 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в РФ»).

При этом работодатель не освобождается от выполнения предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установленных для инвалидов общих требований, касающихся условий их труда, в том числе следующих требований:

- *привлечение инвалидов к работам в ночное время* допускается только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время (часть пятая статьи 96 ТК РФ (Работа в ночное время));

- *привлечение к сверхурочной работе инвалидов* допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- *привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов* допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (часть седьмая статьи 113 ТК РФ).

6.3. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников возлагается на работодателя.

6.4. Работник в силу ч. 5 ст. 11 Закона N 181-ФЗ вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, указанных в ИПРА (ИПР), а также от реализации программы в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников НГЛУ, Уставом Университета, трудовым договором, заключенным с работником Университета, в соответствии с действующим законодательством.

Учебные занятия в НГЛУ проводятся с 8 ч 15 мин до 22 ч 00 мин. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускается установление перерывов между занятиями более 2 часов.

7.2. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники, занимающие должности, перечень которых

устанавливается приказом ректора с учетом мнения Профсоюза, могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Для отдельных категорий работников в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий могут быть установлены ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за такой режим работы.³

Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам, замещающим должности, включенные в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, если они являются инвалидами I или II группы, относятся к категории работников, которых в соответствии с трудовым законодательством запрещено привлекать к сверхурочным работам, совместителям, работникам с неполным рабочим днем.

Если указанные обстоятельства возникли (обнаружились) после того, как работнику был установлен режим ненормированного рабочего дня, условие о ненормированном рабочем дне и ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за него утрачивает силу со дня, когда работодателю стало известно об указанных обстоятельствах. В трудовой договор с работником, которому установлен ненормированный рабочий день, вносятся изменения; в остальном применяется режим работы, установленный работнику, если работник и работодатель не договорятся об ином.

При переводе работника, должность которого включена в перечень должностей, по которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, в другое структурное подразделение без изменения его трудовой функции или при перемещении работника в другое структурное подразделение без изменения определенных сторонами условий трудового договора за ним сохраняется право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день без изменения его продолжительности до внесения изменений в указанный перечень в установленном порядке.

7.3. Привлечение к работе в установленные работникам выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзной организации. Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.4. Ежегодный основной отпуск для работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) предоставляется преимущественно по окончании учебного года в летний период.

7.5. Работникам Университета предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:
– за ненормированный рабочий день;

³ Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого составляет не менее 3 (трех) календарных дней.

– за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.6. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право выбора новой даты начала отпуска принадлежит работнику.

7.7. Педагогическим работникам, у которых продолжительность отпуска составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.8. Работнику НГЛУ при условии 10 лет непрерывной преподавательской работы по его заявлению может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года.

7.9. По семейным обстоятельствам и другим указанным ниже уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 дней;
- при ликвидации аварии в доме – 1 день;
- в связи с рождением ребенка – до 5 дней;
- родителям детей – школьников младших классов (1–4 класс) для сопровождения детей в школу 1 сентября – 1 день;
- в связи с похоронами близких родственников (детей, родителей, дедушек, бабушек, братьев, сестер, супруга) – до 5 дней;
- в экстренных случаях, связанных с личным здоровьем и здоровьем близких родственников – до 3 дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы является письменное заявление работника.

Работодатель не может отправить работника в такой отпуск по своему усмотрению (из-за уменьшения объема работ, финансовых трудностей в организации и т.п.).

7.11. Для инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и иных работников Университета, осуществляющих вспомогательные функции, за исключением работников, занятых на работах непрерывного цикла в соответствии с Инструкцией о суммированном учете рабочего времени работников НГЛУ, устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

7.12. С учетом специфики условий труда для отдельных категорий работников НГЛУ вводится сокращенная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, для:

- работников из числа профессорско-преподавательского состава, реализующих программы высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, – 36 часов в неделю;
- работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов в неделю;
- работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа в неделю;
- работников, являющихся инвалидами I или II группы, – 35 часов в неделю.

Матерям, работающим на полной ставке (кроме научно-педагогического состава) и имеющим детей-дошкольников, не посещающих детский сад, устанавливается сокращенный на 1 час рабочий день с сохранением среднего заработка.

7.13. Рабочее время педагогических работников Университета определяется в соответствии с учебным расписанием.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) для педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом Университета, принятым с учетом мнения Профсоюза, в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации в размере до 900 часов в учебном году по образовательным программам высшего образования, до 1440 часов в учебном году по образовательным программам среднего профессионального образования и до 800 часов в учебном году по дополнительным профессиональным программам.

7.14. Для работников НГЛУ устанавливается следующий режим рабочего времени:

7.14.1. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава – шестидневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется расписанием учебных занятий.

Педагогическим работникам запрещено самостоятельно изменять утвержденное расписание, переносить даты и время проведения консультаций и экзаменов.

7.14.2. Для инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

Режим работы инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала:

<i>Рабочие дни</i>	<i>Начало работы</i>	<i>Окончание работы</i>
Понедельник - четверг	08.30	17.15
Пятница	08.30	16.00 ⁴

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания 30 минут в период с 12.00 до 12.30.

⁴ В пятницу рабочее время сокращается на 1 (один час).

7.14.3. Для части обслуживающего персонала (уборщики помещений и территории) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

7.14.4. Для дежурных по этажу общежитий НГЛУ и обслуживающего персонала СОЛ «Лингвист» работа организована, в соответствии с графиком работы, на условиях суммированного учета рабочего времени. Данное условие указывается при заключении трудового договора с работником. Учетный период – календарный год.⁵

7.14.5. При составлении графиков работы работодатель учитывает мнение Профсоюза.

Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до введения их в действие.

7.14.6. Контроль за соблюдением режима рабочего времени осуществляет лицо, назначенное приказом ректора Университета ответственное за контроль соблюдения сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка Университета.

7.15. По соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии, может быть установлен режим неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины;
- по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.16. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения Профкома.

7.17. Привлечение работников Университета к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), допускается только с письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой труда. Оплата труда за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или при совмещении профессий устанавливается работодателем по соглашению с работником. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

⁵ Режим труда и отдыха указанных работников определяется Инструкцией о суммированном учете рабочего времени работников НГЛУ.

7.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома Университета не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

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

Продление, перенесение и разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В каждом рабочем году работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:

- для педагогических работников – 56 календарных дней;
- для руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной, научно-методической, методической деятельностью, – 56 календарных дней;
- для работников, имеющих инвалидность, – 30 календарных дней;
- для штатного сотрудника, занимающего должность специалиста по мобилизационной работе, – 1 месяц;
- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

7.19. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для научных работников, имеющих ученую степень доктора наук – 56 календарных дней, кандидата наук - 42 календарных дня.

7.20. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.21. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуска педагогическим работникам предоставляются, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.22. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность составляет 56 календарных дней и оплачивается в полном размере.

7.23. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, может предоставляться отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 335 ТК РФ. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определяются Положением о предоставлении педагогическим работникам университета, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

7.24. Работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, при достижении ими пенсионного возраста предоставляется время для сбора необходимых справок и подачи документов в Пенсионный фонд РФ при оформлении пенсии с сохранением зарплаты, но не более 4 часов в неделю в течение 1 месяца.

8. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Организует в Университете место для питания работников и студентов Университета (буфет, столовую).

8.2. При температуре в рабочем помещении ниже +17 градусов в холодный период времени и выше +28 градусов летом в течение трех суток подряд устанавливает для работников сокращенную продолжительность рабочего времени. По представлению руководителя подразделения с учетом мнения Профкома и комиссии по охране труда для административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала рабочее время сокращается на 1, 2, 3 и 4 часа соответственно при температуре на рабочем месте 16, 15, 14 и 13°C.

При понижении температуры ниже 13°C работа для всех категорий работников и учебные занятия прекращаются.

С увеличением температуры на рабочем месте свыше +28°C сокращается рабочий день, как представлено в таблице:

Температура воздуха на рабочем месте, °C	Время пребывания, не более, ч
32,5	1
32,0	2
31,5	2,5
31,0	3
30,5	4
30,0	5
29,5	5,5
29,0	6

28,5	7
28,0	8

При повышении температуры выше 33°C работа для всех категорий работников и учебные занятия прекращаются.

При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм, учебные занятия переносятся в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса работодатель своим решением, принятым с учетом мнения Профкома, сокращает рабочий день в соответствии с санитарными правилами и нормами СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», при необходимости – до полного прекращения работы с сохранением за работниками среднего заработка.

8.3. Не проводит ремонтные работы с использованием красок и лаков, вызывающих аллергические реакции (слезотечение, резь в глазах, удушье и т.д.), а также инструментов, работа с которыми превышает уровень допустимого шума (перфораторы, отбойные молотки, дрели и т.п.), в учебное и рабочее время за исключением случаев проведения аварийных работ.

8.4. С целью сохранения стабильности кадров в Университете совершенствует систему выплат стимулирующего характера, закрепленную в Положении об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера работникам НГЛУ, Положении об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам НГЛУ.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

8.5. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает мероприятия по организации летнего отдыха работников Университета и их семей, в том числе льготирование путевок в СОЛ «Лингвист».

8.6. По заявлению работника из внебюджетных средств осуществляется выплата дополнительного выходного пособия в размере не более 5 000 руб. работникам НГЛУ, имеющим стаж фактической работы в Университете свыше 10 лет.

8.7. Осуществляет социальную (финансовую) поддержку штатных сотрудников, проработавших в НГЛУ не менее 10 лет, в соответствии с «Положением о социальной поддержке сотрудников и ветеранов НГЛУ».

Материальная помощь предоставляется 1 раз в год:

- 1) в связи с приобретением дорогостоящих лекарств, проведением дорогостоящих лечебных, диагностических процедур, обследований и операций;
- 2) при рождении первого ребенка;
- 3) в связи со смертью сотрудника, а также близких родственников сотрудника (муж/жена, дети, родители);
- 4) в случае стихийного бедствия, кражи, пожара (при наличии финансовых возможностей);
- 5) на санаторно-курортное лечение 1 раз в 3 года;

Материальную помощь можно получить при наличии медицинских справок, направлений, рецептов, кассовых чеков, свидетельств о рождении, смерти, справок из полиции, МЧС и т.п. в соответствии с Положением о предоставлении материальной помощи сотрудникам НГЛУ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель и Профсоюзная организация:

9.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1.2. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

9.1.3. Информировуют об условиях труда на рабочих местах.

9.1.4. Обеспечивают размещение в локальной сети НГЛУ нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

9.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами о труде и охране труда обязуется:

9.2.1. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, условиям Коллективного договора, соглашениям, локальным нормативным актам, трудовым договорам.

9.2.2. Финансировать обязательные мероприятия по охране труда, направленные на улучшение условий труда Работников, включая проведение специальной оценки условий труда, обучение руководителей и специалистов по охране труда, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и иные мероприятия, предусмотренные действующим законодательством. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с установленными нормами законодательства на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3. Ежегодно в период действия Коллективного договора заключать Соглашение по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда. Проект Соглашения готовит совместная Комиссия Работодателя и Профсоюзной организации. Указанный проект заслушивается и утверждается на их совместном заседании не позднее 20 сентября. Отчет о выполнении Соглашения по охране труда заслушивается один раз в год (до 1 сентября) на совместном заседании Комиссии Работодателя и Профсоюзной организации. Мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, которые своевременно не выполняются, решением Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю его выполнения могут быть перенесены на более поздние сроки.

9.2.4. Проводить производственный контроль соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

9.2.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий 16 Работников один раз в шесть месяцев, членов Комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда один раз в три года по 40-часовой программе с вручением удостоверений государственного образца.

9.2.6. Проводить специальную оценку условий труда Работников. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять льготы и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами о труде. До проведения специальной оценки условий труда сохранять:

— выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, для которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

— льготы и компенсации (продолжительность рабочего времени

— не более 36 часов в неделю;

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.2.7. Обеспечить за счет средств Работодателя:

— проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также обязательное психиатрическое освидетельствование отдельных категорий работников с периодичностью, предусмотренной законодательством Российской Федерации;

— своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей

— своевременную замену спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, потерявших свои защитные функции;

— ежемесячную выдачу работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам

9.2.8. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего дня по списку профессий и должностей с вредными условиями труда;

Установленные настоящим Коллективным договором продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, размер повышения оплаты труда и сокращенной продолжительности рабочего времени применяются вплоть до принятия Министерством труда и социальной защиты РФ нормативного правового акта, предусматривающего соответствующие изменения. — доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда по перечню работ

9.2.9. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Обеспечить участие представителей Профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших в Университете, и выявлении причин профессиональных заболеваний; предоставлять Профсоюзной организации информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.10. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев в Университете с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.2.11. Информировать Профсоюзную организацию в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде (предыдущем году), причинах несчастных случаев, выделении Университетом денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.12. Обеспечивать сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности Университета.

9.2.13. Обеспечивать нормальный тепловой режим в помещениях Университета. При понижении температуры ниже 19 °С во время отопительного сезона переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры в помещениях ниже 18°С прекращать занятия и работу.

9.2.14. Обеспечить работу здравпункта, проведение сезонной вакцинации.

9.2.15. Предоставлять помещения для проведения дополнительных медицинских обследований и консультаций Работников.

9.2.16. Организовать контроль выполнения требований охраны труда в структурных подразделениях Университета. Обеспечить доведение до структурных подразделений локальных нормативных актов, информирование и консультирование Работников по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

9.2.17. Обеспечить безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным корпусам, общежитиям.

9.3. Для создания оптимальных условий труда педагогических работников Работодатель обеспечивает:

— оборудование учебных аудиторий мебелью для учебных заведений (ГОСТ 22046-2016) в соответствии с требованиями действующего государственного (межгосударственного) стандарта, вместимостью помещений;

— поддержание мебели в учебных аудиториях в состоянии, пригодном для 18 эксплуатации в соответствии с требованиями государственного/межгосударственного стандарта;

— оптимальные параметры освещенности, микроклимата на рабочих местах и в учебных аудиториях;

— содержание в чистоте учебных аудиторий, служебных помещений и коридоров;

— предоставление необходимых расходных материалов для лабораторных практикумов;

— ремонт помещений Университета, оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем;

— наличие и функционирование мест общего пользования в учебных и административных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

— работу гардеробов во всех учебных корпусах;

— содержание аудиторного фонда в соответствии с санитарно-гигиеническими нормативами; — увеличение числа лекционных аудиторий, оснащенных техническими и мультимедийными средствами для проведения учебных занятий; — кафедральные аудитории площадью не менее 2 м² на человека.

9.4. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утвержденным приказом ректора. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий ежегодно в августе— сентябре проверяется комиссией, создаваемой Работодателем с привлечением Профсоюзной организации работников Университета, отдела охраны труда. Акт готовности Университета к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до сведения Работников на ежегодном собрании работников Университета.

9.5. Профсоюзная организация обязуется:

9.5.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

9.5.2. Организовать и осуществлять проверки исполнения Работниками норм и требований охраны труда; выполнения мероприятий по охране труда,

предусмотренных Коллективным договором и Соглашением по охране труда. Проверки проводят внештатный технический инспектор по охране труда, уполномоченные по охране труда в каждом подразделении, уполномоченный Профсоюзной организации по охране труда.

9.5.3. Осуществлять защиту прав Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям трудового законодательства Российской Федерации, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в Комиссии по трудовым спорам Университета. Реализация данных функций входит в обязанности внештатного уполномоченного по охране труда, назначаемого Профсоюзной организацией.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из зарплаты работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

10.3. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзами и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, заседаний, собраний, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня.

10.4. Работодатель предоставляет Профкому Университета необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития Университета.

10.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации педагогических работников, охране труда и здоровья, проведению специальной оценки условий труда; организации и проведению обязательных медицинских осмотров; расследованию несчастных случаев на работе и с обучающимися при проведении учебного процесса, социальному страхованию и других.

10.6. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ;
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
- принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством, в случаях угрозы массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 224 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взысканий до истечения одного года со дня его применения (статья 193, ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

10.7. Работодатель совместно с Профкомом принимает участие в подготовке и заключении ежегодного соглашения по охране труда, являющегося приложением к Коллективному договору Университета и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

10.8. Работодатель предоставляет уполномоченным лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда рабочее время не менее 8 часов в месяц (с оплатой по среднему заработку) для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации.

10.9. Работодатель совместно с Профкомом организует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе проводит соревнования, спартакиады, турниры по различным видам спорта и туризма, с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

10.10. Работодатель предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделяет для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11. Социальное партнерство

11.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об

общественных объединениях», отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом НГЛУ, настоящим Коллективным договором.

11.2. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются:

11.2.1. Сотрудничать по всем вопросам, касающимся регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников НГЛУ.

11.2.2. Обеспечивать участие представителей обеих Сторон при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением.

11.2.3. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

11.2.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования в Университете содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.5. Информировать Работников Университета о ходе выполнения Коллективного договора.

11.3. Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.3.2. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, возможность выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива в пределах рабочего дня с сохранением среднего заработка.

11.3.3. По представлению Профсоюзной организации:

– освободить от основной работы членов профсоюза на время участия в работе профсоюзных съездов и конференций, пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка;

– поощрять активно работающих неосвобожденных членов профсоюза.

11.3.4. Обеспечивать условия для участия членов Профсоюзной организации в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы Работников. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы Работников, заблаговременно информировать Профсоюзную организацию.

11.3.5. Включить Профсоюзную организацию в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников.

11.3.6. Предоставлять Профсоюзной организации по ее запросу сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.3.7. Создать материальные условия для деятельности Профсоюзной организации:

– выделять на условиях бесплатного пользования и обслуживания помещение с телефонной связью, компьютерной техникой, мебелью, оргтехникой; обеспечить уборку закрепленного за Профсоюзной организацией помещения;

– предоставлять помещение для проведения собраний и других массовых мероприятий, транспортные средства, множительную технику;

– предоставлять возможность бесплатной работы в локальной компьютерной сети, сети Интернет, пользования электронной почтой.

11.3.8. По представлению Профсоюзной организации предоставлять неосвобожденному уполномоченному по охране труда время для обучения, работы в совместных с Работодателем комиссиях с сохранением среднего заработка.

11.3.9. Обеспечивать выполнение законодательно закрепленных прав членов выборных профорганов. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав Профсоюзной организацией, допускается только с предварительного согласия Профсоюзной организации. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся членами профсоюзного комитета Профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации НГЛУ или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюзной организацией по охране труда и представителей Профсоюзной организации в создаваемых комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профсоюзной организации.

11.3.10. Признать обязательным участие представителей Профсоюзной организации в работе Ученого совета НГЛУ, высших школ, институтов, управленческих совещаний, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы Работников, разработки и утверждения Устава Университета, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности Университета.

11.3.11. При наличии письменных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

11.3.12. Членам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей снижать число рабочих часов по основному месту работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, но не более чем на 10 часов в месяц.

11.4. Профсоюзная организация обязуется:

11.4.1. По запросу Работодателя предоставлять отчет, документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профсоюзной организацией.

11.4.2. Стремиться к организации бесконфликтного трудового процесса при условии своевременного и полного выполнения условий настоящего Коллективного договора; содействовать реализации положений настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в Университете.

12. Контроль выполнения коллективного договора

12.1. Работодатель обеспечивает направление Коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в 7-дневный срок со дня его подписания, размещение на сайте Университета и тиражирование в виде брошюры для руководителей всех структурных подразделений университета.

12.2. Коллективный договор является документом, обязательным для исполнения всеми Работниками НГЛУ.

Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Работодатель и Профсоюзная организация для контроля выполнения Коллективного договора:

- проводят проверки;
- запрашивают друг у друга информацию о ходе выполнения Коллективного договора;
- заслушивают представителей Сторон о ходе выполнения условий Коллективного договора.

12.3. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Коллективным договором, а также Трудовым кодексом РФ.