

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Голубев Евгений Викторович
Должность: Исполняющий обязанности ректора
Дата подписания: 04.05.2023 07:31:42
Уникальный программный ключ:
75fb4b3f189dca3ca480ad8a470f88ebdadd2b17



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
**“Норильский государственный
индустриальный институт”**

на 2021-2024 гг.

г. Норильск

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Норильский государственный индустриальный институт»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

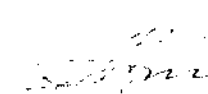
на период с 2021 по 2024 гг.

Рассмотрен и принят конференцией работников
и обучающихся ФГБОУ ВО «НГИИ»
«24» марта 2021 г. протокол № 1

Ректор ФГБОУ ВО «НГИИ»

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО «НГИИ»


_____ Д.В. Дубров


_____ Н.С. Ноздреватых

М.П. 24.03.2021 г.

М.П. 24.03.2021 г.

Норильск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА.....	6
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	8
РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	10
РАЗДЕЛ 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.....	13
РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	14
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	18
РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	20
РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	22
РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	24
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	26
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	27

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Норильский государственный индустриальный институт» и заключенным между работниками и Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель, ФГБОУ ВО «НГИИ», представленный в лице ректора Дуброва Дмитрия Владимировича, именуемый далее «Работодатель», и работники института, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ФГБОУ ВО «НГИИ», именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Ноздревых Николая Сергеевича.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в институте, максимально способствующей стабильному и эффективному развитию образовательного процесса, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации работников института, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на институт в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, повышения эффективности образовательного процесса;
- учитывать мнение выборного органа Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ деятельности института;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав; работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью; на время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- создавать условия по обеспечению права педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующим знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности института присутствия профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в институте в соответствии с законодательством;

- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые выборным органом Профсоюза предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся института, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников института, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с институтом, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с 16.05.2021.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, распространяющимися на инсти-

тут соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя и Профсоюза на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников института производится в соответствии с Положением об оплате труда работников института.

Заработная плата выплачивается работникам института два раза в месяц в сроки, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка, посредством перечисления на пластиковую банковскую карту работника на указанный им лицевой счет или путем выдачи денежных средств через кассу института.

2.2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.3. Работникам института, занятым на работах с вредными производственными факторами, устанавливаются надбавки в соответствии с Положением об оплате труда работников института.

2.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению института, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в соответствии с законодательством выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты.

2.8. Работникам института могут выплачиваться вознаграждения по итогам годовой работы в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премирования.

2.9. Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае, если работнику не была произведена оплата отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.10. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за текущий месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

2.11. Работодатель ежегодно отчитывается о расходовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности на Ученом совете.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в институте Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом института, Положением об оплате труда работников института, Коллективным договором, должностной инструкцией.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более чем на 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками института являются:

- повторное в течение одного календарного года грубое нарушение Устава института, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.4. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции

по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 332 Трудового кодекса РФ).

Заключению трудовых договоров с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставом института.

3.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.7. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника института должны проводиться исходя из интересов Работодателя, образовательного процесса и при наличии денежных средств.

Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников института, организует проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников института определяются ежегодно Работодателем с учетом источников финансирования.

Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (72 часа и выше) или длительного (свыше 100 часов) обучения в форме стажировки, профессиональной подготовки и в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

На период повышения квалификации с отрывом от работы работнику сохраняется его средняя заработная плата.

Раздел 4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

4.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

4.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

4.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

4.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

4.5. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

4.6. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.7. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

4.8. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

4.9. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

4.10. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.11. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.12. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

4.13. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

4.14. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью 9 ст. 312.3 Трудового кодекса РФ).

4.15. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.16. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.17. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.18. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются все гарантии, предусмотренные для дистанционного работника.

4.19. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части 2 ст. 157 Трудового кодекса РФ.

Раздел 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного органа Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным в пп. 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

5.2. Привлечение и использование в институте иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований законодательства и учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному органу Профсоюза института проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Сокращение проводится тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров; перемещение их внутри института на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее чем за 2 месяца;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

5.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией института, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

5.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в институте.

5.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников института Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для женщины института и педагогических работников устанавливается рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и учетом мнения выборного органа Профсоюза.

6.3. При составлении расписаний учебно-методический отдел в рамках допустимых возможностей учитывает интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возрастов.

6.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа Работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.

6.5. Право на оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- донорам – 2 дня (день сдачи крови и ее компонентов и дополнительный день отдыха), которые можно присоединить к ежегодному отпуску или использовать в течение года.

6.6. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, представляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дней.

6.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.8. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

6.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ежегодные отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам института, занятым на работах с вредными производственными факторами, – по результатам специальной оценки условий труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем – в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюза не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

6.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в институте (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

6.13. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

6.14. Супругам, родителям и детям, работающим в институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск по согласованию с Работодателем. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.15. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.16. Работник, столкнувшийся с обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

6.17. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению:

- работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

6.18. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей института отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а

также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Ректор по рекомендации Ученого совета института.

Право на использование длительного отпуска приобретают лица, указанные в реестре преподавателей, отработавших в институте десять и более лет. Преподаватель, которому в период работы в институте ранее уже предоставлялся длительный отпуск, приобретает право его предоставления через десять лет непрерывной работы с момента выхода из предыдущего длительного отпуска. Реестр преподавателей ведет управление кадров и правовой работы.

Право на использование длительного отпуска возникает с момента подачи заявления на имя ректора, согласованного с заведующим соответствующей кафедры в период формирования ежегодной учебно-методической и научно-методической нагрузки на следующий учебный год, но не позднее 1 мая текущего учебного года.

По итогам анализа возможности предоставления длительного отпуска в течение будущего учебного года заведующий кафедрой формирует заключение о возможности выполнения учебно-методической и научно-методической нагрузки коллективом кафедры без преподавателя, претендующего на длительный учебный отпуск. Заключение должно содержать сведения о возможности предоставления длительного отпуска на один или два последующих семестра в предстоящем учебном году, а также сведения о том, кто будет выполнять нагрузку преподавателя, претендующего на длительный отпуск.

На основании заключений заведующего кафедрой, где преподаватель работает на основной работе, а также заведующих кафедрами, в учебных планах которых преподаватель работает в качестве внутреннего совместителя, декан факультета и руководитель управления кадров и правовой работы готовят заключение для Ученого совета института о возможности предоставления или непредоставления длительного отпуска.

Продолжительность длительного отпуска - один или два семестра следующего учебного года.

Очередность предоставления длительного отпуска - в соответствии с реестром и датой подачи заявления. В случае поступления двух и более заявлений от преподавателей одной кафедры право на предоставление отпуска имеет преподаватель, подавший заявление первым. Заявления остальных преподавателей рассматриваются в следующем учебном году.

Разделение длительного отпуска на части не допускается.

Отпуск продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску не допускается.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные технические средства по охране и улучшению безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда.

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, определяется ежегодно решением Ученого совета института.

7.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске нанесения вреда здоровью и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в институте проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной специальной оценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав комиссии по специальной оценке в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и представитель службы охраны труда.

7.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается. Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда при заключении трудового договора работника и Работодателя. Первичный, повторный и внеплановый инструктаж проводится руководителями структурных подразделений. Повторный инструктаж проводится не реже 1 раза в 6 месяцев.

7.5. Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проводятся в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Работодатель представляет помещение для здравпункта. Совместно организует медицинское обслуживание, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях и на кафедрах, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

7.7. На работах с вредными производственными факторами работникам института устанавливаются доплаты к заработной плате и представляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам специальной оценки условий труда (приложение №1 к Коллективному договору).

7.8. На работах с вредными производственными факторами по результатам специальной оценки условий труда работникам института выплачивается денежная компенсация в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью 2,5% в розничной торговле на основании данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю (приложение №2 к Коллективному договору).

7.9. Работодатель обязуется на работах с вредными производственными факторами, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам института специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредодействующих веществ, работникам института выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства, защитный и регенерирующий крем для рук.

7.11. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется в государственную экспертизу или Работодателю вместе с постановлением выборного органа Профсоюза, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение выборного органа Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.12. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении института и оказывают необходимую помощь и

поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

7.13. В институте создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.14. Уполномоченный Профсоюза и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах:

- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. При установлении социальных льгот и гарантий стороны исходят из того, что:

8.1.1. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Институт самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом института средства, полученные из Федерального бюджета, от приносящей доход деятельности института и других источников.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств в соответствии с настоящим Коллективным договором может направляться:

- на премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как нецелевое использование средств;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производится в соответствии с Положением об оплате труда и не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

8.1.3. Работники института пользуются льготами и компенсациями в организациях и учреждениях Минобрнауки России, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленными законодательством Российской Федерации.

8.1.4. Молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60% надбавки – последние 20% – за один год работы.

8.1.5. Молодежи в возрасте до 30 лет и молодым специалистам при трудоустройстве в целях социальной защиты могут устанавливаться стимулирующие надбавки по ходатайству руководителей структурных подразделений.

8.2. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- выезда из района Крайнего Севера на новое место жительства;
- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- существенных разовых затрат на собственное лечение сотрудника института или его несовершеннолетних детей (ребенка-инвалида), находящихся на иждивении;
- гибели (смерти) работника или его близких родственников;
- тяжелого материального положения;
- других исключительных ситуациях.

Работодатель может оказывать материальную помощь бывшим работникам, отработавшим в НГИИ не менее 25 лет.

8.3. Работодатель обеспечивает работникам вуза организацию горячего питания в столовой.

8.4. Работодатель и Профсоюз организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, проведение праздничных мероприятий для работников НГИИ и членов их семей.

8.5. В рамках государственного задания за счет средств федерального бюджета в санаторно-курортные организации России и Российской академии наук, все сотрудники Норильского государственного индустриального института могут воспользоваться бесплатными путевками на санаторно-курортное лечение при наличии свободных квот Сибирского Федерального округа.

Путевки предоставляются на 14 и 21 день, включают в себя проживание в комфортабельных номерах с удобствами, 3-х разовое питание и ряд медицинских услуг (физиотера-

психическое лечение, лечебная физкультура, проведение капельниц, инъекций по назначению врачей (лекарственные препараты не включены).

Дорога оплачивается сотрудником.

8.6. Стороны договорились:

- улучшать жилищные условия сотрудникам, состоящим на учете в едином списке очередности Управления жилищного фонда, при отсутствии социальных норм жилищных условий в порядке очередности;

- ходатайствовать перед администрацией г. Норильска и ПАО «ГМК «НН» о предоставлении жилплощади работникам и обучающимся института;

- обеспечивать взаимодействие с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических проблем работников института.

8.7. В случае поступления в администрацию НГИИ жалоб или заявлений на действия или поведение работника от других работников (должностных лиц), обучающихся или иных лиц, работник имеет право ознакомиться с содержанием указанного в настоящем пункте документа.

Трудовые споры между работником и администрацией НГИИ рассматриваются Комиссией по трудовым спорам и (или) в суде в порядке, установленном законодательством РФ.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Уставом института и настоящим Коллективным договором.

9.2. Первичная профсоюзная организация ФГБОУ ВО «НГИИ» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей института и структурных подразделений.

9.4. Работодатель предоставляет выборному органу Профсоюза на период действия Коллективного договора в пользование кабинет, оборудованный офисной мебелью, оснащенный оргтехникой и средствами связи.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит выборный орган Профсоюза в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, по запросу предоставляет в выборный орган Профсоюза информацию о производственной и финансово-экономической деятельности института.

9.7. Работодатель учитывает мнение выборного органа Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный орган Профсоюза

Выборный орган Профсоюза не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом Профсоюза с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.8. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного органа Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом проведения независимых исследований и экспертиз условий организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений Профсоюз имеет право:

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, обслуживающих работников института.

9.11. Выборный орган Профсоюза вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития института и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения выборного органа Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза или его представителя в совещаниях на уровне ректората.

Представитель профсоюзной организации избирается в Ученый совет института в соответствии с Уставом института.

9.13. Через средства массовой информации Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний и конференций при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

9.15. Представители Профсоюза в комиссиях института освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.16. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны обеспечивают тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников института в двухнедельный срок с момента его подписания, а вновь поступающим работникам предоставляют возможность ознакомиться с ним.

10.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно Работодателем и Профсоюзом. В этих целях на паритетной основе создается постоянно действующая комиссия (далее – Комиссия по Коллективному договору) в 10-дневный срок со дня подписания Коллективного договора.

10.3. Стороны обязуются не реже одного раза в год проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже одного раза в год отчитываться о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) научно-педагогических работников, представителей других категорий работников.

10.4. Инициатором коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

10.5. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор рассматриваются Комиссией по Коллективному договору.

После согласования Комиссией изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор совместным постановлением сторон, заключивших Коллективный договор.

10.6. Все принятые изменения и дополнения в Коллективный договор доводятся Работодателем до сведения работников.

10.7. Стороны обязуются направлять все возможные изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.8. Текст разъяснений, комментариев и нормативных писем по применению отдельных пунктов и положений Коллективного договора оформляются решением Комиссии по Коллективному договору.

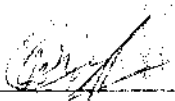
10.9. Стороны обязуются представлять информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

10.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

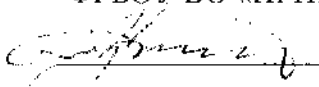
10.11. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового Коллективного договора и 3-х месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

Ректор ФГБОУ ВО «НГИИ»


Д.В. Дубров
М.П. 24.03.2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО «НГИИ»

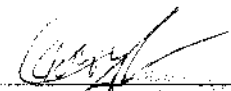

Н.С. Ноздреватых
М.П. 24.03.2021 г.

Приложение 1 к Коллективному договору

Список профессий и должностей
с вредными производственными факторами, которые дают право на дополнительный отпуск
и доплаты по результатам специальной оценки условий труда.

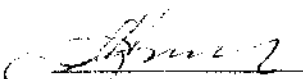
№ п/п	Профессия, должность	Количество календарных дней	Доплата в %
1	Маляр 2 разряда Политехнического колледжа	-	4
2	Маляр 3 разряда Эксплуатационно-технического отдела Управления по безопасности и хозяйственной работе	-	4
3	Маляр 1 разряда Эксплуатационно-технического отдела Управления по безопасности и хозяйственной работ	-	4

Ректор ФГБОУ ВО «НГИИ»

 Д.В. Дубров

М.П. 24.03.2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО «НГИИ»

 Н.С. Ноздреватых

М.П. 24.03.2021 г.

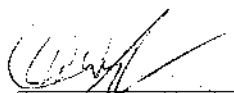
Приложение 2 к Коллективному договору

Список профессий и должностей

с вредными производственными факторами, которые дают право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда

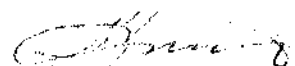
№ п/п	Профессия или должность	Наименование	Норма выдачи в день выполнения работ на 1 человека
1	Маляр 2 разряда Политехнического колледжа	Молоко	0,5 литра
2	Маляр 3 разряда Эксплуатационно-технического отдела Управления по безопасности и хозяйственной работе	Молоко	0,5 литра
3	Маляр 1 разряда Эксплуатационно-технического отдела Управления по безопасности и хозяйственной работ	Молоко	0,5 литра

Ректор ФГБОУ ВО «НГИИ»


Д.В. Дубров

М.П. 24.03.2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО «НГИИ»


Н.С. Ноздреватых

М.П. 24.03.2021 г.