

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Новосибирский государственный технический
университет**



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2014-2017 гг.

Рассмотрен и утвержден на конференции
трудоого коллектива " ____ " _____ 2014 г.

Ректор НГТУ, проф.

Н.В. Пустовой _____

« ____ » _____ 2014 г.

Председатель профкома НГТУ, доц.

В.В. Кожухов _____

« ____ » _____ 2014 г.

Новосибирск 2014г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данный договор определяет взаимоотношения работников и администрации НГТУ (сторон) по основным направлениям производственной и социальной деятельности в соответствии с Законами Российской Федерации: "Об образовании", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом (ТК) РФ, Отраслевым соглашением (ОС) по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, постановлением Правительства РФ №583 от 05.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда ...», Законом Новосибирской области "О социальном партнерстве в Новосибирской области" и другими законодательными и нормативными актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.3. Стороны согласились, что профсоюзный комитет выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, ОС в качестве полномочного представителя работников при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении колдоговора, осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров и отстаивании коллективных интересов перед органами власти, администрацией НГТУ, а председатель профорганизации НГТУ входит в состав ученого совета НГТУ.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников университета, действует в течение трех лет до заключения нового колдоговора и подписывается ректором - от имени администрации и председателем профкома - от имени трудового коллектива.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией НГТУ, а также другие вопросы, не имеющие решения в законодательстве, или имеющие решения, но в условиях университета требуют их уточнения.

1.6. Коллективный договор имеет расширительный характер, т.е. все законы, постановления, соглашения, принятые на более высоких уровнях, действуют и могут отдельно в колдоговоре не оговариваться. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7. Подписанный сторонами колдоговор и приложения в 7-ми дневной срок направляются в районный орган по труду г. Новосибирска для уведомительной регистрации, а затем – в Центральный Совет профсоюза образования и науки РФ.

1.8. Колдоговор обязателен для выполнения всеми должностными лицами и работниками НГТУ.

1.9. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность университета, включая колдоговор и Устав НГТУ, должны быть доступны для членов трудового коллектива и студентов в читальном зале библиотеки, и в информационной системе НГТУ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Трудовые отношения между работником НГТУ и администрацией, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, а также настоящим коллективным договором и ОС.

2.2. Найм преподавателей и отдельных сотрудников производится ректором на основе трудового договора с учетом рекомендаций структурного подразделения и положения об

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

аттестации (Приложение №2). Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде и настоящим колдоговором.

К педагогической деятельности допускаются лица, определенные статьей 331 ТК РФ (Право на занятие педагогической деятельностью).

2.3. Трудовой договор с работниками НГТУ для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в НГТУ заключаются в соответствии со ст.332 ТК РФ.

Считать моральной нормой, что должности заведующего кафедрой, *декана, директора института, проректора замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. В некоторых случаях по рекомендации кафедры, Ученого совета факультета, положительного решения ученого совета НГТУ ректор может продлить срок пребывания в указанных должностях до 70 лет.*

2.4. Минимальный срок, на который заключается трудовой договор с вновь поступающим на работу, связанную с учебным процессом, составляет один год (кроме приглашения специалистов для чтения лекций в одном семестре и случаев обоюдного согласия).

2.5. Социальные льготы предусматриваются в трудовом договоре при условии предварительного согласования с профкомом.

2.6. Администрация обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом НГТУ, коллективным договором, ОС, правилами внутреннего распорядка (Приложение №9), иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в университете. Данная норма отражается в трудовом договоре.

2.7. Работники НГТУ обязуются в рамках академической свободы ответственно выполнять работу в соответствии со своими служебными обязанностями, определенными должностными инструкциями и условиями трудового договора, соблюдать правила внутреннего распорядка и Устав НГТУ, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ, проходить в установленный срок плановые медицинские осмотры.

2.8 Академическая свобода предполагает единство прав, обязанностей и ответственности каждого члена трудового коллектива в действиях, направленных на совершенствование учебного процесса, поиск новых знаний, развитие университета и общества в целом.

2.9. Работники НГТУ обязуются проводить воспитательную работу со студентами по выполнению правил внутреннего распорядка, сохранности имущества, поддержанию чистоты и порядка в учебных корпусах, общежитиях и других помещениях Университета, поддерживать запрет на курение в НГТУ.

2.10. Штаты преподавателей и сотрудников университета утверждаются ректором, исходя из задач и специфики вуза с учетом действующих нормативов и рекомендаций структурного подразделения.

2.11. При привлечении к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты преимущество при прочих равных условиях имеют штатные преподаватели и научные сотрудники НГТУ.

2.12. Средний уровень учебной нагрузки для ППС с учетом бюджетных и внебюджетных студентов устанавливается ректоратом в начале финансового года с информированием профкома. Превышение этого уровня нагрузки учитывается при определении надбавок. Максимальная учебная нагрузка на одну ставку не должна

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

превышать 900 часов в учебном году, а дополнительная планируемая и оплачиваемая 300 часов.

2.13. Преподаватели и сотрудники университета могут привлекаться к работам, не связанным с выполнением ими своих служебных обязанностей, определенных должностными инструкциями, только с личного письменного согласия, что оформляется приказом по вузу, в котором должны быть предусмотрены срок, условия и размер оплаты труда.

2.14. Согласно ст.101 ТК РФ отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Дополнительные отпуска для таких работников предоставляются в соответствии со ст.119 ТК РФ по согласованному с профкомом и утвержденному ректором списку.

2.15. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. ***Научно-педагогическим работникам за работу в праздничные дни предоставляются дополнительные дни отдыха в течение учебного года.***

Учебному отделу необходимо обеспечивать составление графика проведения экзаменационных сессий с учетом нерабочих праздничных дней.

2.16. Сокращение численности или штата преподавателей и сотрудников университета, связанное с ликвидацией, репрофилированием структурного подразделения, изменением форм собственности или организационно правовых форм его, полным или частичным приостановлением работы, массовым высвобождением работников (20 и более человек в течение 30 дней, или 60 и более человек в течение 60 дней, или 100 и более человек в течение 90 дней), может осуществляться при условии предварительного, не менее, чем за 3 месяца письменного уведомления профкома и служб занятости города и не менее, чем за 2 месяца - увольняемых работников.

2.17. С целью сохранения занятости штатных работников администрация проводит анализ кадрового потенциала НГТУ, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников. Найм рабочей силы приостанавливается до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники в соответствии с их квалификацией.

2.18. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальной защите высвобождаемых работников и других.

2.19. Администрация создает условия для планового повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением, новой организацией учебного процесса, развитием НГТУ и с учетом рекомендации структурного подразделения.

2.20. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется право отлучаться с работы с сохранением зарплаты (з\пл) на определенное время по согласованию с руководителем (до 10 часов в неделю) для поиска новой работы.

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

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

2.22. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата сохраняют права на пользование лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях в течение 1 года после увольнения.

2.23. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии), **совмещающие работу с обучением в образовательном учреждении профессионального образования (п.4.2 ОС)**, родители в неполных семьях, воспитывающих детей до 16 лет, детей инвалидов до 18 лет, многодетные родители (три и более детей).

2.24. В целях сохранения ППС администрация обязуется не объявлять сокращения штатов, если оно связано с временным (до 1года) уменьшением нагрузки по причине смены учебных планов.

2.25. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82, 373 ТК). Во всех случаях отдел кадров информирует профком об увольнении работников.

2.26. В случае временной недостаточности финансирования работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям предоставляется отпуск без сохранения з\пл сроком до года или производится перевод их на неполную ставку (с неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислений трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

2.27. Если работник увольняется в связи с уходом на пенсию по старости или по иным уважительным причинам, проработав в университете 25 (для женщин) или 30 (для мужчин) и более лет, ему выплачивается выходное пособие в размере его двухмесячного оклада, имеющему почетное звание “Заслуженный работник НГТУ” – в размере 3-х месячного оклада.

2.28. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 части первой ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (п.4.2 ОС).

2.29. За работниками, уволенными по инвалидности, по старости (со стажем работы свыше 15 лет), уходящими в отпуска в связи с рождением ребенка, сохраняется право на получение путевок на лечение и отдых, пользование поликлиническим отделением при НГТУ, посещение их детьми детских дошкольных учреждений, оказание материальной помощи по личным заявлениям из средств университета.

2.30. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и формируется в соответствии с “Положением об оплате труда” (Приложение №1).

2.31. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда, устанавливаются НГТУ в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, по согласованию с профкомом и в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №1).

2.32. При наличии финансовых возможностей месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за необходимый период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается не ниже прожиточного минимума в регионе.

2.33. Администрация стремится обеспечить равную оплату за труд равной ценности (ст.22 ТК РФ, ст.5.2.2 ОС) при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.34. Стимулирующие выплаты и персональные надбавки из бюджетного финансирования устанавливаются в соответствии с Положением (Приложение №1), если

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

объем финансирования обеспечивает выплату з/пл сотрудникам НГТУ в соответствии с действующими Указами, Постановлениями Правительства, нормативными актами.

2.35. При увеличении зарплаты в соответствии с распоряжениями Правительства РФ в первую очередь повышаются должностные оклады не менее, чем на устанавливаемую Правительством величину.

2.36. Стимулирующие выплаты в подразделениях распределяются между сотрудниками на основании принятых в них положений, *один из экземпляров которых предоставляется в профком.*

Принятые в подразделениях положения о стимулирующих выплатах не должны противоречить Положению об установлении условий оплаты труда работников НГТУ (Приложение № 1/1).

2.37. Для стимулирования аспирантов (докторов) и руководителей аспирантов (докторантов), обеспечивших защиту диссертации в срок аспирантской (докторантской) подготовки, на основании представления проректора по научной работе производить премирование:

- аспиранта в размере 3-х МРОТ;

- докторанта в размере 5-ти МРОТ;

- руководителя в размере 50% от размера премии соответствующего диссертанта.

2.38. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.39. Сверхурочная работа по заданию администрации оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного отработанному сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.40. Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в полуторном размере.

2.41. Моральное и материальное стимулирование работников осуществляется на основании Положения о системе поощрения сотрудников НГТУ (приложение №11).

2.42. Выдача всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате в соответствии с ТК РФ и ОС является обязательной. Форма расчетных листков утверждается администрацией с учетом мнения профкома (ст. 136 ТК РФ).

2.43. Время простоя не по вине работника оплачивается в соответствии со ст.157 ТК РФ.

2.44. Для исчисления средней заработной платы согласно ст. 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат в соответствии с указанными нормативными документами.

2.45. Так как сведения о з/пл работников не могут являться коммерческой тайной (Постановление Правительства РФ от 5.12.91 г. №35), производственной комиссии профкома, как представителю трудового коллектива, по ее просьбе предоставляются данные о з/пл работающих в НГТУ по категориям и предоставляется возможность проверять по просьбе работников правильность начисления заработной платы в соответствии с действующими в НГТУ приказами, “Положением об оплате труда” и условиями колдоговора.

2.46. В случае нарушения работником вуза правил внутреннего распорядка НГТУ, либо не выполнения и ненадлежащего выполнения им своих обязанностей, администрация университета по представлению руководителя подразделения, где трудится работник, или профкома университета, издает приказ об уменьшении этому работнику надбавок, доплат и премий.

2.47. Выплату з/пл штатным работникам администрация обязуется производить по месту работы или перечислять на указанный работником счет в банке не реже двух раз в месяц в установленные числа (6 и 20).

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

2.48. Каждый случай нарушения сроков выплаты з\пл (при задержке более, чем на 3 дня) обсуждается Сторонами с целью выявления виновных и необходимости их наказания. Результаты обсуждения доводятся через средства массовой информации до коллектива.

2.49. При задержке выплаты з\пл от установленных по п. 2.40. дат более чем на 15 дней, работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу до выплаты з\пл. При нарушении администрацией установленных сроков выплат з\пл, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, администрация обязана выплатить их с денежной компенсацией в размере 1\300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

2.50. В соответствии со ст. 409 ТК РФ никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Участие в забастовках, кроме забастовок, признанных судом незаконными, не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и не влечет применения мер дисциплинарного и иного воздействия.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

2.51. В случае присоединения на законном основании коллектива НГТУ к коллективным действиям работников образования и науки по защите своих законных прав, а также участвующим в забастовке работникам из-за невыполнения колдоговора по вине администрации или учредителя з\пл сохраняется в полном размере.

2.52. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется не позднее 17 декабря и доводится до сведения всех работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой согласованный с администрацией срок (с преимуществом работника в выборе новой даты начала отпуска) в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ОС, ст. 124 ТК РФ).

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

2.53. Дополнительные свободные от работы и оплачиваемые дни, продолжительностью до 3 рабочих дней, без присоединения к очередному отпуску, предоставляется в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- бракосочетание сотрудника;
- смерть близких родственников.

2.54. Сотруднику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери или отцу с ребенком до 14 лет, по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК).

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

2.55. Женщинам из числа ППС, не имеющим возможность использовать очередной отпуск за текущий календарный год в связи с рождением ребенка, выплачивается денежная компенсация по их заявлению перед отпуском по беременности и родам.

2.56. Руководителям структурных подразделений с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск от 6 до 12 рабочих дней может предоставляться с учетом производственных и финансовых возможностей из внебюджетных средств по решению ректората и при согласовании с профкомом, при этом учитывается характер труда, объем работы, степень напряженности труда, выполнение служебных заданий в нерабочее время и т.д.

2.57. Длительный отпуск для ППС сроком до 1 года предоставляется в соответствии со ст. 335 ТК РФ и Уставом НГТУ.

2.58. В НГТУ для ППС устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя и в соответствии с учебным расписанием. Для остальных работников (кроме работающих по скользящему графику) – 5-ти дневная с выходными днями в субботу и воскресенье.

2.59. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляется в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

2.60. С 1 июля по 30 августа по разрешению администрации и согласованию с профкомом в отдельных структурных подразделениях НГТУ вводится летний режим.

2.61. При увольнении сотрудника выплата всех сумм, причитающихся ему в бесспорном порядке, производится в последний день работы увольняющегося при условии своевременного сданного и правильно оформленного обходного листа.

2.62. При направлении в командировку суточные, в зависимости от места назначения, устанавливаются приказом ректора или положением о командировках (ст.168 ТК).

3. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Администрация обязуется:

3.1. Выполнять соглашение по охране труда, которое заключается каждый год (Приложение №5).

3.2. Создать соответствующие санитарным нормам условия труда в служебных помещениях университета. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности внештатные уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета вправе приостанавливать выполнение работы сотрудниками при сохранении их среднего заработка до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации НГТУ.

3.3. Предусматривать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени. Во всех терминальных классах и на рабочих местах с использованием компьютеров в инструкциях по ТБ обязательно отразить режимы труда и отдыха в соответствии с СанПиН.

3.4. Обеспечить поддержание порядка на территории НГТУ, ее нормальную освещенность в вечернее и ночное время, безопасность проходов и проездов, дежурное освещение в корпусах.

3.5. Запретить стоянки и парковки автотранспорта менее 15 м. от учебных корпусов НГТУ согласно санитарным и противопожарным нормам (СниП21 – 02 – 99). Организовать специальные места для стоянки автотранспорта на территории НГТУ.

3.6. Обеспечить и поддерживать совместно с профкомом запрет на курение в стенах НГТУ и у входов в здания, кроме специально отведенных для этого и соответствующим образом оборудованных мест.

3.7. Организовать места отдыха в корпусах и на территории НГТУ.

3.8. Продолжить работу по обеспечению безопасности в НГТУ.

3.9. Не устанавливать на корпусах и в комнатах НГТУ оборудование с вредным излучением без соответствующего согласования с отделом охраны труда и комитетом по охране труда НГТУ.

3.10. Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране труда согласно ОС, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

мест, из всех источников финансирования в пределах 2% от фонда оплаты труда и 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения в соответствии со сметой, представленной отделом охраны труда и утвержденной ректором.

3.11. Обеспечивать за счет средств НГТУ обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями проводятся с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.12. В случае передачи площадей в пользование коммерческим структурам по инициативе подразделений, использующих эти площади, не ухудшать условия труда сотрудников этих подразделений.

3.13. В соответствии с планом, принятым Комитетом по охране труда НГТУ, проводить аттестацию рабочих мест с проведением замеров производственных вредностей на рабочих местах (шум, освещенность, воздухообмен, радиационная обстановка и т.д.).

3.14. Устанавливать дополнительный отпуск сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по согласованному с профкомом и утвержденному ректором списку (Приложение №5\2).

3.15. На основании заключения экспертной комиссии администрации и профкома утверждать перечень конкретных работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Перечень работ, размеры доплат и сроки выплат устанавливаются приказом по университету в соответствии с действующими законами и нормативными актами (Приложение №5\1).

3.16. Осуществлять по согласованию с профкомом бесплатную выдачу молока или других равноценных продуктов сотрудникам на основе постановления Правительства и перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока, или по письменным заявлениям сотрудников осуществлять компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение №5\3).

3.17. Ежегодно осуществлять страхование от заболевания клещевым энцефалитом работников, нанимаемых на работу, а также преподавателей и студентов, выезжающих на учебные и производственные практики в эндемичные районы (в ЗСОК НГТУ) за счет средств соответствующих источников.

3.18. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортным лечением работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

3.19. Контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией и работниками приказов и норм, касающихся охраны труда, осуществляет комитет из представителей администрации и профкома в соответствии с положением (Приложение №6).

3.20. Комитет проводит ежегодную комплексную приемку территории, аудиторий, лабораторий, вспомогательных помещений и общежитий по поводу их готовности к учебному году (до 30 августа). Итоги проверки доводятся до сведения коллектива на ежегодном традиционном собрании 31 августа.

3.21. Постановление профкома и комитета по вопросам охраны труда обязательно к рассмотрению администрацией.

3.22. За счет средств университета (статьи расходов на мероприятия по охране труда) избранные уполномоченные лица по охране труда в соответствии с планом вуза на текущий год могут обучаться по специальным программам в учебных центрах или на специальных семинарах с сохранением им среднего заработка.

3.23. Администрация поощряет из средств университета уполномоченных лиц по охране труда от профкома за активную добросовестную работу, способствующую

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах.

Профком:

3.24. Обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией, осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

3.25. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии со ст. 218 ТК РФ и ст. 20 Закона Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

3.26. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

3.27. Оказывает практическую помощь членам трудового коллектива в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

3.29. Профком и администрация совместно:

- обеспечивают формирование и организацию деятельности совместного комитета по охране труда в НГТУ;
- организуют работу уполномоченных лиц по охране труда, их учебу;
- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда.
- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

4. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Финансово-экономическая деятельность НГТУ осуществляется в соответствии с Положением о формировании и использовании консолидированного бюджета НГТУ (Приложение №3) и Положением о приоритетах расходования бюджетных и внебюджетных средств (Приложение №4).

4.2. К 30 марта администрация предоставляет социально-экономической комиссии план ремонтно-восстановительных работ на летний период, а к 1 октября завершает все работы по подготовке университета к зиме. Готовность университета к зиме оформляется актом совместной комиссии администрации и профкома.

4.3. При принятии решения об изменении организационно-правовой формы объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, оборудования, администрация обязуется учитывать мнение трудового коллектива через представительные органы (профсоюзный комитет, социально-экономическую комиссию), не допуская ухудшения условий труда и отдыха работников НГТУ, а порядок и размеры использования полученных доходов осуществлять в соответствии с Положением об образовании и распределении доходов от внебюджетной деятельности НГТУ и утверждать на Ученом Совете по предложению социально-экономической комиссии.

4.4. Для развития научных исследований, поддержки основных направлений научной деятельности университета, получения возвратной финансовой поддержки научных коллективов, из средств, поступающих в централизованный фонд, формируется фонд развития научно-исследовательских работ.

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

Порядок формирования и направления расходования средств из фонда развития НИР определяется положением, принимаемым Советом научных исследований НГТУ и утверждаемым ректором. Оперативное управление фондом осуществляет проректор по научной работе с учетом мнения Совета научных коллективов.

4.5. Администрация может оказывать финансовую или другую помощь сотрудникам университета в получении высшего и дополнительного образования в НГТУ при наличии финансовых возможностей.

4.6. При реализации материальных ценностей, приобретенных на внебюджетные средства подразделений, администрация предоставляет первоочередное право на приобретение этих ценностей сотрудникам этих подразделений по минимальным ценам, установленным университетом.

4.7. Вопросы, касающиеся нового строительства, капитальных реконструкций и другие, связанные со значительными финансовыми тратами, решаются *с обсуждением на Ученом совете НГТУ*.

4.8. Сведения о расходовании бюджетных и внебюджетных средств по отчету ПФО публикуются в университетском бюллетене "Информ" 2 раза в год.

4.9. В соответствии со ст. 8, 53, 372 ТК РФ в профком, для учета мнения или согласования направляются нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников не менее, чем за 5 рабочих дней до вступления их в силу.

В случае отрицательного мотивированного мнения профкома по проекту локального нормативного акта администрация в течение трех рабочих дней проводит с профкомом дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4.10. Для участия в обсуждениях вопросов, связанных с условиями колдоговора, а также затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников НГТУ представитель коллектива (председатель профкома) приглашается на заседания ректората и деканов.

4.11. Годовые сметы расходов бюджетных и внебюджетных средств и отчеты по их реализации (НГТУ и факультетов) утверждаются на Ученом Совете НГТУ и факультетов после их предварительного обсуждения.

4.12. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по плану финансово-хозяйственной деятельности может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников и членов их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок и стимулирующих выплат к ставкам заработной платы и должностным окладам в целом по университету, на факультетах, кафедрах, в подразделениях определяются согласно соответствующего Положения.

5. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НГТУ

5.1. Направлять в социальную сферу в 2013-2016 г.г. в год до 10 процентов средств консолидированного бюджета университета за исключением целевых средств.

5.2. К приоритетным направлениям развития социальной сферы НГТУ отнести:

- развитие спортивно-оздоровительных лагерей и базы отдыха в соответствии с перспективным комплексным планом;

- содействие в строительстве жилья сотрудникам, нуждающимся долгое время в улучшении жилищных условий и стоящих в очереди, по согласованным с Администрацией

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

и Профкомом спискам, через дополнительные вложения в строительство, предоставление временного жилья (до года) в мало-семейном общежитии за счет фонда администрации;

- развитие профилактория и поликлинического отделения поликлиники №16 при НГТУ, автоматизация регистрации и статучета их, объединение в единую компьютерную сеть, создание комфортных условий для лечения, проживания, и занятий студентов и сотрудников;

- развитие системы общественного питания.

5.3. Обеспечить формирование и расходование фонда социальной поддержки сотрудников и пенсионеров НГТУ в соответствии с Положением (Приложение №7).

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Администрация обязуется:

6.1. Совместно с профсоюзной организацией:

- определять объемы оздоровительной работы, источники финансирования и их объемы (в соответствии с ОТС в пределах 2% из внебюджетных средств на оздоровление работников, обучающихся);

- осуществлять меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющихся базах НГТУ за счет использования как бюджетных, так и внебюджетных средств;

6.2. Использование средств социального страхования, в том числе выделение путевок в санатории, в профилакторий НГТУ и спортивно-оздоровительные лагеря, а также средств НГТУ, направляемых на оздоровление, осуществлять в соответствии с решением университетской комиссии по социальному страхованию (Приложение №8), согласованным с профкомом.

6.3. Обеспечить хозяйственное обслуживание медицинских, детских учреждений, спортивно-оздоровительных лагерей "Шарап" и "Эрлагол" и базы отдыха "Мочище" и продолжить работу по благоустройству спортивно-оздоровительных комплексов, в том числе с организацией детских площадок.

6.4. Выделять средства, в том числе с перечислением их на счет профкома по смете, для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы с сотрудниками НГТУ.

6.5. Удовлетворять заявки профкома на выделение сотрудникам времени в спортивных сооружениях университета для занятий спортивных секций.

Оплату за пользование социальной инфраструктурой (спортивно-оздоровительный центр, базы отдыха, детские сады и др.) для сотрудников НГТУ и членов их семей (супругов, детей - иждивенцев) осуществлять на льготных условиях по расценкам, согласованным с Профкомом.

6.6. Оказывать помощь сотрудникам в оплате путевок сторонних детских садов и яслей через материальную помощь.

6.7. В особых случаях, при лечении преподавателей и сотрудников, требующих особо сложного диагностического оборудования и дорогостоящих методов, частично компенсировать затраты, связанные с этим, за счет внебюджетных средств университета и подразделений и договоров корпоративного добровольного медицинского страхования при заблаговременном извещении (не менее, чем за месяц).

6.8. Содействовать организации обеспечения работников качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых, кафе и буфетах по доступным ценам.

6.9. Оказывать совместно с профкомом финансовую поддержку спортивным секциям преподавателей и сотрудников НГТУ.

6.10. Осуществлять дополнительное финансирование поликлинического отделения и дневного стационара при НГТУ.

6.11. Организовывать медицинский осмотр сотрудников, работающих во вредных условиях труда.

7. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

Администрация совместно с профкомом обязуются:

7.1. Вести прием сотрудников НГТУ по жилищным вопросам, учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, включать их в списки на строительство жилья и оказывать помощь в решении этих вопросов на городском уровне;

7.2. Содействовать в улучшении жилищных условий сотрудников путем участия в федеральных, региональных и городских программах по строительству жилья;

7.3. При распределении жилья в общежитиях учитывать по приоритетам время и степень нуждаемости, стаж работы в НГТУ, социальное положение, перспективы научного роста;

7.4. Разработать программу поэтапного улучшения системы общественного питания;

7.5. Подразделения НГТУ имеют право формировать фонды для предоставления ссуды на улучшение жилищных условий из средств внебюджетной деятельности.

8. УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", "Об общественных объединениях", законами субъектов Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом НГТУ, настоящим коллективным договором (ст. 41, 377 ТК).

8.2. *Администрация НГТУ обязуется:*

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- предоставлять профкому по его запросу и через включение его в перечень подразделений, отделов, определенных для рассылки документов, информацию, сведения и разъяснения по вопросам исполнения смет и наличия средств на счетах НГТУ, о принимаемых решениях, затрагивающих условия и оплату труда, охрану труда, трудовые взаимоотношения, по другим социально-экономическим и профессиональным интересам работников университета, а также, в соответствии с действующим законодательством, направлять в профком проекты приказов и распоряжений, затрагивающих принципиальные социально-экономические и трудовые интересы членов профсоюза для учета мнения и позиции профсоюза через предварительное согласование с профкомом;

- осуществлять ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из любых видов з\пл на счет профкома при наличии заявления члена профсоюза одновременно с выдачей банком средств на з\пл в соответствии с платежными поручениями НГТУ;

- предоставить профкому в бесплатное пользование необходимые помещения (и их ремонт) со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкома и для проведения собраний работников;

- предоставлять профкому бесплатно средства связи (телефон, факс, электронную почту), множительную технику, средства информации для отражения позиции профсоюза (телевидение, печатные органы, стенды), необходимые нормативные документы, транспортные средства, для решения вопросов, связанных с трудовым коллективом и уставными задачами профсоюза;

- включать профком в число подразделений, обслуживаемых ЦИТ;

- членам профкома, уполномоченным по охране труда, представителям профкома в созданных совместно с администрацией комиссиях и не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (ст.25 Закона о профсоюзах, ст.374 ТК РФ,

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

п.10.3.3. ОС) до 4 часов в неделю по обоснованному представлению председателя профкома, а также время для их краткосрочной профсоюзной учебы.

- распространять за счет средств вуза на освобожденных профсоюзных работников социально-бытовые льготы, возможность лечения в профилактории, систему оплаты и стимулирования, материальной помощи, предусмотренные для членов трудового коллектива (из фонда развития);

- в соответствии с ОС считать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, премировании, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр;

- в случае участия неосвобожденных членов профкома в работе конференций, совещаний, организуемых профкомом, на время краткосрочной профсоюзной учебы сохранять им среднюю заработную плату по месту работы (ст.374 ТК);

- оплачивать командировочные расходы в случаях, когда командировки связаны с выполнением настоящего колдоговора, решением проблем высшего образования, затрагивающих интересы работников НГТУ;

- работников, избранных (делегированных) в органы профсоюза и не освобожденных от производственной деятельности, не подвергать дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации которой они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях НГТУ - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а председателя и членов профкома НГТУ – областного комитета профсоюза;

- работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы (профком, обком) и освобожденным от производственной деятельности, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в том же или, с согласия работника, в другом подразделении;

- при высвобождении работников от работы на должностях в выборных профсоюзных органах НГТУ предоставлять им отсрочку при аттестации (конкурсе);

- увольнять по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в соответствии со ст. 374, 376 ТК РФ, п.10.6. ОС;

- не нарушать права и гарантии деятельности профсоюзной организации и не создавать действий, затрудняющих осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

8.3. Для представления интересов во взаимоотношениях с администрацией по вопросам индивидуальных трудовых отношений, для создания фонда материальной заинтересованности членов создаваемых в НГТУ комиссий по охране труда, по социальным вопросам и др. представительному органу (профкому), разрабатывающему колдоговор, заключающему его с администрацией, обеспечивающему его выполнение, в соответствии с Законом о профсоюзах (ст.28) администрация по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, перечисляет ежемесячно через бухгалтерию 0,5% из их заработной платы. Эти средства направляются, в том числе, и на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком НГТУ обязуется:

- вносить предложения в администрацию по совершенствованию приказов, распоряжений и положений о труде, охране труда и социальных гарантиях работников, проводить их экспертизу;

- обеспечивать каждого члена профсоюза, а также вновь поступающего на работу консультациями по вопросам трудовых отношений, а в необходимых случаях и защитой членов профсоюза в судебных инстанциях по трудовым спорам;

*** жирным курсивом выделены дополнения и изменения**

- **осуществлять по обращениям работников НГТУ - членов профсоюза контроль за правильностью нормирования и оплаты труда, оформления приема, перемещения и увольнения, ведения трудовых книжек, заключением трудовых контрактов;**
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников НГТУ, расширению системы профилактических и оздоровительных мероприятий (см. также раздел 3, обязательства профкома);
- организовывать оздоровление работников НГТУ, в том числе работников с детьми, в санаториях, санатории-профилактории и спортивно-оздоровительных лагерях НГТУ;
- информировать коллектив НГТУ о приобретаемых и выделяемых путевках на отдых и лечение;
- контролировать использование путевок (предоставление обратных талонов, справок из здравниц, курортных книжек и т.д.);
- осуществлять мониторинг за ценообразованием продуктов питания в пунктах общественного питания НГТУ для дальнейшего анализа и выработки рекомендаций.
- контролировать расходование средств социального страхования;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, социальных гарантий работников НГТУ в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим колдоговором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников НГТУ;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- помогать администрации в повышении трудовой дисциплины;
- анализировать социально-экономическое положение работников НГТУ, взаимодействовать с администрацией, местными органами власти, депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование системы образования, деятельности НГТУ, усиления социальной защищенности работников и обучающихся;
- обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в проведении аттестации членов профсоюза, занимающих должности научно-педагогических работников;
- оказывать администрации помощь в выполнении условий настоящего коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением.

10. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. В соответствии со ст. 398 ТК РФ под коллективным трудовым спором в НГТУ понимается неурегулированные разногласия между представителями работников и администрацией по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также отказ администрации учесть мнение выборного представительного органа работников (профкома) при принятии актов, содержащих нормы трудового права в НГТУ.

10.2. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии со ст. 398-418 Трудового кодекса РФ.

10.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со ст. 381-397 Трудового кодекса РФ.

10.4. Комиссия по трудовым спорам, рассматривающая индивидуальные трудовые споры, образуется из равного числа представителей работников и администрации. Представители работников избираются конференцией, которая определяет и количественный состав комиссии по трудовым спорам, представители администрации назначаются в комиссию ректором НГТУ.

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению колдоговора на новый срок.

11.2. Для текущего контроля за выполнением колдоговора администрацией и профкомом создается комиссия в количестве 4 человек из равного числа представителей сторон. Итоги выполнения настоящего Договора подводятся один раз в полугодие и рассматриваются на расширенном заседании профкома с участием представителей администрации, а также доводятся до коллектива через средства массовой информации университета и на ежегодных отчетах ректора.

11.3. Должностные лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по колдоговору, непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением колдоговора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.4. Изменения и дополнения в настоящий колдоговор могут быть внесены по инициативе одной из сторон в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между администрацией и профкомом. При отсутствии согласия вопрос выносится на конференцию трудового коллектива НГТУ.

11.5. В месячный срок после утверждения настоящего договора, его содержание должно быть доведено до всех сотрудников университета. Вновь принимаемые сотрудники должны быть ознакомлены с содержанием колдоговора.

11.6. Ответственные за выполнение колдоговора со стороны администрации назначаются приказом ректора.

11.7. Приложениями к коллективному договору являются:

1. Положение об оплате труда;
2. Положение об аттестации сотрудников и изменении штатного расписания;
3. Положение о формировании и исполнении консолидированного бюджета НГТУ;
4. Положение о приоритетах при расходовании бюджетных и внебюджетных средств;
5. Соглашение по охране труда;
6. Положение о комитете по охране труда НГТУ;
7. Положение о фонде социальной поддержки сотрудников и неработающих пенсионеров НГТУ;
8. Положение о комиссии по социальному страхованию;
9. Положение об обеспечении сотрудников НГТУ санаторно-курортными, оздоровительными путевками и путевками выходного дня;
10. Правила внутреннего распорядка НГТУ;
11. Инструкция о порядке замещения должностей научно-педагогических работников НГТУ;
12. Положение о системе поощрения сотрудников НГТУ.