

Представитель работодателя –
ректор ННГУ

Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников ННГУ

О.В. Трофимов

(подпись)

Ф.А. Дорофеев

(подпись)



мая

2026 г.



мая

2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

(наименование организации)

на 14.05.2026 – 14.05.2029

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Обязанности сторон	5
3.	Обеспечение деятельности профсоюзов	7
4.	Трудовые отношения	10
5.	Оплата труда	11
6.	Рабочее время и время отдыха	14
7.	Условия и охрана труда	18
8.	Работа с молодежью	24
9.	Социальная сфера	25
10.	Заключительные положения.....	28
11.	Приложение № 1 к Коллективному договору между работодателем и работниками ННГУ от 14 мая 2026 г.	30

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – Университет, ННГУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в рамках социального партнерства.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель (далее – Работодатель) в лице его представителя – ректора ННГУ, действующего на основании устава ННГУ, Трофимова Олега Владимировича.

1.2.2. Работники ННГУ (далее – работники) в лице их представителя – уполномоченной в установленном законодательством Российской Федерации порядке первичной профсоюзной организации сотрудников Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского Нижегородской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Представитель работников), в лице ее председателя Дорофеева Фёдора Александровича.

1.3. В настоящем Коллективном договоре под наименованием «Профсоюзы» понимаются совместно все действующие в ННГУ самостоятельные первичные профсоюзные организации работников, под наименованием «ППО сотрудников ННГУ» – первичная профсоюзная организация сотрудников Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского Нижегородской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (ОГРН 1035204612794), действующая на основании устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее соответственно – Отраслевое соглашение, Минобрнауки России), а также уставе ННГУ.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников ННГУ (включая его филиалы) независимо от замещаемой должности и характера выполняемой работы, срока трудового договора, членства в Профсоюзе.

1.6. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации положения регулирования социально-трудовых отношений, в том числе конкретизированные дополнительные гарантии, льготы и преимущества условий труда работников, направленные на повышение социальной защищенности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, повышение благосостояния работников, обеспечение их профессионального роста и личного развития, а также закрепляемые основные положения трудового законодательства Российской Федерации, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

1.7.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений в ННГУ в части улучшения положения работников по сравнению с действующим законодательством

Российской Федерации, максимально способствующей успешному и производительному труду работников, долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации Университета.

1.7.2. Определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию социально-экономических условий, необходимых для эффективного и безопасного труда работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Университета.

1.7.3. Повышения уровня жизни работников и членов их семей.

1.7.4. Создания благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.7.5. Практической реализации принципов социального партнерства.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания.

На период с 01 апреля 2026 года до даты подписания Коллективного договора сохраняется действие льгот, гарантий и компенсаций, право на которые возникло в период действия Коллективного договора от 12.05.2025 (зарегистрирован управлением по труду и занятости населения по Нижегородской области 27.05.2025 №770/25-КД).

1.9. Стороны имеют право в установленном законодательством Российской Федерации порядке продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.10. Все условия Коллективного договора являются обязательными для Сторон. Ни одна Сторона не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Работодатель при приеме на работу обеспечивает ознакомление работников с Коллективным договором под роспись.

1.12. Работодатель обеспечивает возможность свободного доступа работников к тексту действующего Коллективного договора путем размещения его текста на официальном сайте ННГУ, странице управления кадров на официальном сайте ННГУ, странице ППО сотрудников ННГУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и иных информационных ресурсах ННГУ в месячный срок после его подписания.

Работодатель обеспечивает направление Коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня их подписания. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

В случае выявления соответствующим органом по труду условий Коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Стороны инициируют внесение необходимых изменений в Коллективный договор.

1.13. Положения Отраслевого соглашения признаются Сторонами и применяются при заключении Коллективного договора, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение или принятия нового Отраслевого соглашения, Стороны инициируют внесение необходимых изменений в Коллективный договор.

1.14. Положения Коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов ННГУ по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы и иных сфер деятельности ННГУ.

1.15. Нормы локальных нормативных актов ННГУ, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, Коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты ННГУ, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

1.16. В целях выполнения условий настоящего Коллективного договора в ННГУ могут создаваться профильные комиссии по урегулированию отдельных вопросов социально-трудовых отношений.

1.17. Стороны осуществляют контроль за соблюдением Коллективного договора. Для этого на срок действия Коллективного договора на паритетных началах создается Комиссия по контролю за соблюдением Коллективного договора (далее – Комиссия по контролю), которая осуществляет свою деятельность на основании Коллективного договора и Положения о Комиссии по контролю, которое Работодатель и ППО сотрудников ННГУ договорились совместно разработать в срок до 01.10.2026. Положение о Комиссии по контролю утверждается совместно представителями Сторон.

Задачей Комиссии по контролю является систематический контроль за соблюдением исполнения Коллективного договора и подготовка отчета об его исполнении.

Промежуточные итоги работы Комиссии по контролю обсуждаются на совместных заседаниях уполномоченных представителей работников и Работодателя после окончания учебного года и доводятся до сведения ректора.

Отчет об исполнении Коллективного договора за календарный год рассматривается и утверждается ученым советом ННГУ в первом квартале календарного года, следующего за отчетным.

Отчет об исполнении Коллективного договора за весь срок его действия рассматривается и утверждается Конференцией работников и обучающихся ННГУ (далее – Конференция) в соответствии с уставом ННГУ.

2. Обязанности сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать стабильную и эффективную работу Университета путем организации образовательной, научной, финансово-хозяйственной и иной деятельности ННГУ.

2.1.2. Знакомить работников с перспективными планами развития ННГУ путем размещения утвержденных документов в официальных источниках Работодателя.

2.1.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом ННГУ направлять в ППО сотрудников ННГУ проекты локальных нормативных актов ННГУ, содержащих нормы трудового права, для получения и учета мотивированного мнения.

2.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников:

2.1.4.1. В письменной форме сообщать об этом выборному органу ППО сотрудников ННГУ не позднее чем за 2 (два) месяца до даты сокращения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 (три) месяца до даты сокращения. Стороны договорились, что в соответствии с нормами Отраслевого соглашения применительно к ННГУ увольнение считается массовым, если происходит увольнение в связи с сокращением численности или штата 20 (двадцати) и более работников в течение 30 (тридцати) календарных дней или 60 (шестидесяти) и более работников в течение 60 (шестидесяти) календарных дней.

2.1.4.2. Обеспечивать преимущественное право оставления на работе лицам, установленным трудовым законодательством Российской Федерации, а также п. 4.9.3 Коллективного договора.

2.1.5. Принимать меры по улучшению условий труда работников. При принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурного и производственного назначения, при передаче в аренду находящегося в оперативном управлении ННГУ недвижимого имущества, задействованного в образовательной

и научной деятельности ННГУ, Работодатель рассматривает и учитывает мнение профсоюзов, не допуская ухудшения условий труда работников. Принятие окончательного решения в соответствии с уставом ННГУ по данным вопросам находится в компетенции ректора и иных органов управления ННГУ, а также учредителя и собственника имущества ННГУ.

2.1.6. Вести системную работу по улучшению условий труда работников, а также по разработке и внедрению новых мер материальной и нематериальной поддержки работников.

2.1.7. Ежегодно планировать (в соответствии с расчетом-обоснованием расходов на очередной финансовый год), выделять и направлять денежные средства для реализации программы социальной поддержки работников, для которых Университет является основным местом работы (далее – Соцпрограмма), мероприятий по охране труда, иных мероприятий, закрепленных в Коллективном договоре и вытекающих из него, в объеме и порядке, предусмотренными Коллективным договором, из средств от приносящей доход деятельности.

2.1.8. В недельный срок рассматривать направленные ему ППО сотрудников ННГУ, иными профсоюзами представления об устранении выявленных нарушений условий Коллективного договора.

2.2. Работодатель обеспечивает соблюдение прав работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Руководствоваться уставом ННГУ, соблюдать Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка ННГУ, Кодекс этики и служебного поведения работников ННГУ, иные локальные нормативные акты Работодателя, регулирующие деятельность Университета и трудовые обязанности работников.

2.3.2. Добросовестно и ответственно относиться к исполнению своих трудовых обязанностей, эффективно использовать свое рабочее время, своевременно и качественно выполнять распоряжения непосредственного руководителя, руководства Университета.

2.3.3. Соблюдать дисциплину труда.

2.3.4. Стремиться повышать свой профессиональный уровень, квалификацию, и приобретать новые знания, умения и навыки, необходимые для исполнения трудовых обязанностей.

2.3.5. Соблюдать права на принадлежащие ННГУ результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации.

2.3.6. Не допускать совершения коррупционных правонарушений при исполнении своих трудовых обязанностей, предпринимать меры по предотвращению конфликта интересов и его урегулированию.

2.3.7. Не допускать незаконного использования и разглашения, в том числе в публичных выступлениях, публикациях, сведений конфиденциального характера (персональных данных работников и иных граждан, коммерческой тайны и др.), полученных в связи с исполнением трудовых обязанностей в ННГУ.

2.3.8. Соблюдать установленный в ННГУ порядок публичных выступлений от имени Университета. Не допускать использования в публичных выступлениях недостоверной информации о Работодателе и информации, которая может нанести ущерб репутации Университета.

2.3.9. Соблюдать установленный порядок пользования помещениями ННГУ, хранения документов и материальных ценностей.

2.3.10. Бережно и эффективно использовать оборудование и материалы ННГУ, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.3.11. Предпринимать меры к недопущению и урегулированию конфликтных ситуаций.

3. Обеспечение деятельности профсоюзов

3.1. В своей деятельности профсоюзы руководствуются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Отраслевым соглашением, уставом ННГУ, интересами работников.

3.2. Профсоюзы пользуются всеми правами и гарантиями, предоставленными им-ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением.

3.3. Уполномоченный профсоюз представляет интересы работников при ведении переговоров с Работодателем о заключении и изменении Коллективного договора.

3.4. Профсоюзы проводят разъяснительную работу и консультирование работников по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы работников, в том числе вытекающие из условий Коллективного договора, в связи с принятием нормативных актов в данной сфере, а также, в случае обращения, представляют интересы работников.

3.5. В целях развития социального партнерства и обеспечения баланса интересов работников и Работодателя, профсоюзы используют возможности переговорного процесса для предотвращения возникновения коллективных трудовых споров и роста социальной напряженности в трудовом коллективе ННГУ.

3.6. В случае обращения работников, не являющихся членами профсоюза, для представления их интересов во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, уполномоченный выборный орган профсоюза вправе представлять их интересы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на условиях, установленных последним.

3.7. Профсоюзы по уполномочию работников имеют право выдвигать кандидатуру своего представителя для избрания в ученый совет ННГУ и другие коллегиальные органы управления ННГУ.

3.8. Работодатель и профсоюзы исходят из того, что для урегулирования отдельных вопросов взаимодействия между ними может быть заключено соответствующее двухстороннее соглашение (соглашения).

3.9. Профсоюзы обеспечивают участие своих представителей в составе комиссий по аттестации работников, конкурсному избранию научных работников и иных комиссий, а при проведении конкурсов на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), выборов на замещение должностей заведующих кафедрами, деканов факультетов – в составе ученых советов структурных подразделений ННГУ и ученого совета ННГУ.

3.10. Профсоюзы обеспечивают защиту социально-трудовых прав и интересов работников при разработке и принятии локальных нормативных актов ННГУ путем участия по согласованию с Работодателем представителей уполномоченного профсоюза в составе рабочих групп, создаваемых в целях разработки указанных актов, а также путем направления Работодателю мотивированного мнения Профсоюза по их содержанию.

3.11. Профсоюзы совместно с Работодателем обеспечивают работу Комиссии(ий) по социальной поддержке (ранее – Комиссия по социальному страхованию ННГУ) (далее – Комиссия(ии) по социальной поддержке), создаваемой(ых) в целях реализации положений раздела 9 «Социальная сфера» настоящего Коллективного договора.

3.12. Профсоюзы участвуют в реализации социальных проектов Работодателя в соответствии с условиями Коллективного договора, в том числе обеспечивают их документальное оформление и своевременную передачу Работодателю в случаях

и порядке, установленными Коллективным договором, соглашением Работодателя и профсоюза.

3.13. В целях соблюдения предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором прав и гарантий членов выборных (представительных) органов профсоюза, являющихся работниками ННГУ, такие работники предоставляют Работодателю документальное подтверждение соответствующего статуса.

3.14. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, а также гарантии освобожденных профсоюзных работников, входящих в состав профсоюзных органов:

3.14.1. Председателям профбюро факультетов, институтов (филиалов) ННГУ и членам выборных органов профсоюзов, не освобожденным от основной работы в ННГУ, предоставляется время для выполнения их профсоюзных обязанностей в интересах коллектива в объеме 1 (один) час рабочего времени ежедневно или 0,5 (ноль целых пять десятых) рабочего дня в неделю на основании их заявлений, согласованных с профсоюзом. При этом время, выделенное для выполнения указанными работниками их профсоюзных обязанностей, но не использованное ими, не суммируется и не может быть использовано ими в виде дополнительного времени отдыха.

3.14.2. Члены выборных органов профсоюзов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в ННГУ совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с приглашением на учебу.

3.14.3. Члены выборных органов профсоюзов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний выборных органов первичной профсоюзной организации, собраний, предусмотренных уставом профсоюза, в соответствии с приглашением на указанные мероприятия при условии официального оформления командировки у Работодателя.

3.14.4. Председателям выборных органов Профсоюзов, действующих в ННГУ, не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

3.14.5. Членам выборных органов профсоюзов, не освобожденным от основной работы в ННГУ, занимающим должности педагогических работников, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, при планировании учебной нагрузки педагогических работников кафедры на новый учебный год по заявлению работника учебная нагрузка может быть установлена в объеме ниже средней учебной нагрузки, установленной приказом ННГУ по занимаемой ими должности, на величину, минимально установленную действующим на момент распределения нагрузки Отраслевым соглашением.

3.14.6. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях ННГУ – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в ННГУ, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в ННГУ, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

3.14.7. В соответствии с Отраслевым соглашением работа в качестве председателя профсоюзной организации ННГУ и члена ее выборного органа признается значимой для деятельности Университета (его структурных подразделений) и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, а также при разработке локальных нормативных актов, касающихся результатов работы структурных подразделений ННГУ.

3.14.8. За освобожденными профсоюзными работниками ННГУ, избранными (делегированными) на выборные должности в профсоюзные органы, сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в ННГУ, а также после окончания срока их полномочий – прежняя работа (должность) в ННГУ, а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность).

3.15. В целях обеспечения деятельности профсоюзов Работодатель обязуется:

3.15.1. Предоставить первичным профсоюзным организациям оборудованные, отапливаемые, электрофицированные помещения на основании договора безвозмездного пользования (ссуды) недвижимым имуществом, заключенного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Перечень передаваемых в пользование помещений определяется договором безвозмездного пользования.

3.15.2. Выделять по предварительным заявкам профсоюзов помещения ННГУ для проведения профсобраний, конференций, расширенных заседаний профкомов и комиссий профкомов без нарушения текущей деятельности ННГУ.

3.15.3. Обеспечить выборные органы профсоюзов бесплатно телефонной связью (кроме международной), доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», оргтехникой, необходимыми нормативными правовыми документами, проводить копирование и размножение документов в согласованных объемах, размещать их решения и проекты на официальном сайте ННГУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и на корпоративном портале ННГУ с целью информирования трудового коллектива ННГУ. Профсоюзы обеспечивают целевое использование предоставленных ресурсов.

3.15.4. При наличии возможности предоставлять в распоряжение выборных органов профсоюзов по письменным заявкам, оформленным на имя Работодателя, автотранспорт для организации культурно-массовых, спортивных и других мероприятий на базе ННГУ для работников и их детей.

3.15.5. Оказывать поддержку деятельности профсоюзов, направленной на решение социально-экономических проблем работников ННГУ.

3.15.6. Предоставлять профсоюзам по их письменному запросу бесплатно и беспрепятственно информацию по вопросам социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе информировать о поступивших в ННГУ руководящих документах не ограниченного доступа, затрагивающих социально-трудовые права работников, из федеральных органов государственной власти и по решению Работодателя – предоставлять профсоюзам их скан-копии, а также информацию о деятельности ННГУ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

3.15.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза(ов), ежемесячно в полном объеме, бесплатно и своевременно перечислять на расчетный счет соответствующего Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 (один) % от начисленной ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, в соответствии с уставами профсоюзов, удержанные из начисленной ежемесячной заработной платы работников.

3.15.8. На основании письменных заявлений работников, оформленных до 01.04.2026, ежемесячно и бесплатно перечислять из их заработной платы членские и компенсационные взносы на счет Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования» до полного погашения займа.

3.15.9. Работодатель в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке обязуется ежегодно информировать ППО сотрудников ННГУ о финансово-экономическом положении ННГУ, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны признают, что гарантированная занятость – важнейшее условие благополучия работников, в связи с чем Работодатель будет делать все от него зависящее для обеспечения постоянной занятости работников.

4.2. При определении наименований профессий рабочих и должностей работников в штатном расписании, а также квалификационных требований Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ, – профессиональными стандартами, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников. При формировании штатного расписания Работодатель учитывает рекомендации Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.3. Условия трудового договора определяются его сторонами с учетом положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Отраслевого соглашения, Коллективного договора, устава и локальных нормативных актов ННГУ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

4.4. Трудовые договоры на замещение в ННГУ должностей научных работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 336.1 и 332 ТК РФ.

4.5. Заключению трудового договора на замещение в ННГУ должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и локальных нормативных актов ННГУ. Должности заведующих кафедрами и деканов факультетов являются выборными.

4.6. В целях подтверждения соответствия работников занимаемым должностям Работодатель проводит аттестацию в порядке и в сроки, определяемые нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами ННГУ. Категории работников, в отношении которых аттестация не проводится, установлены нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами ННГУ.

4.7. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника или научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора

в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория (в случае, если ее присвоение предусмотрено законодательством Российской Федерации).

4.8. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения ППО сотрудников ННГУ локальные нормативные акты ННГУ, устанавливающие нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, и соотношение учебной нагрузки с другими видами деятельности, предусмотренными должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, иной работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

4.9. В целях содействия занятости Работодатель:

4.9.1. Принимает меры и определяет порядок их реализации:

4.9.1.1. По созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с технической оснащенностью и развитием ННГУ.

4.9.1.2. По обеспечению права преподавателей на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем, в том числе, знание языков, приемов, навыков и методик дистанционного (дистанционных образовательных технологий) обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

4.9.2. При угрозе массовых увольнений:

4.9.2.1. Проводит с выборными органами профсоюзов консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников.

4.9.2.2. Предупреждает работников о предстоящем сокращении численности или штата не менее чем за 2 (два) месяца до даты увольнения и предоставляет работнику время для поиска работы.

4.9.2.3. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.9.3. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата, при равной квалификации и производительности труда, в дополнение к лицам, установленным ТК РФ, имеют следующие категории работников:

4.9.3.1. Лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.9.3.2. Работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда в ННГУ, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок работников в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, примерными положениями об оплате труда организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по видам экономической деятельности, Отраслевым соглашением

и закрепляется в Положении об оплате труда работников и иных локальных нормативных актах ННГУ, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Месячная заработная плата работника ННГУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (далее – МРОТ), рассчитанного пропорционально величине занимаемой им ставки.

5.3. Работодатель обеспечивает повышение уровня заработной платы работников путем увеличения гарантированной части заработной платы (должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), индексируя их на уровень роста потребительских цен на товары и услуги в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает своевременное введение в действие нормативных актов Правительства Российской Федерации о повышении обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета части оплаты труда работников образовательных организаций и проведение перерасчета заработной платы в соответствии с ними.

5.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

5.4.1. До 01 июня 2026 года – 23 (двадцать третьего) календарного числа месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 08 (восьмого) календарного числа месяца (за вторую половину месяца).

5.4.2. С 01 июня 2026 года включительно устанавливаются иные сроки выплаты заработной платы – 20 (двадцатого) календарного числа месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 05 (пятого) календарного числа месяца (за вторую половину месяца).

5.4.3. Продолжительность срока выдачи наличных денег из кассы по выплатам заработной платы и другим выплатам в ННГУ не может превышать 3 (трех) рабочих дней (включая день получения наличных денег с банковского счета на указанные выплаты).

5.4.4. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально отработанному времени.

5.4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

5.5. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства Российской Федерации, Коллективного договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.6. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника в порядке, определенном локальным нормативным актом ННГУ:

5.6.1. О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

5.6.2. О размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

5.6.3. О размерах и основаниях произведенных удержаний.

5.6.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Работодатель и ППО сотрудников ННГУ как Представитель работников договорились совместно продолжать работу по совершенствованию системы оплаты труда, в том числе с учетом уровня роста потребительских цен на товары и услуги, рекомендаций Минобрнауки России, Отраслевого соглашения, и разработке показателей и критериев эффективности работы работников на основе следующих принципов:

5.7.1. Объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

5.7.2. Предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

5.7.3. Адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации.

5.7.4. Своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата.

5.7.5. Прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.7.6. Справедливости – за одинаковый труд должна осуществляться одинаковая оплата.

5.7.7. Законности – локальные нормативные акты в сфере оплаты труда должны утверждаться с учетом мотивированного мнения ППО сотрудников ННГУ.

5.8. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и закрепляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.9. Оплата труда в особых условиях и в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 146 и 149 ТК РФ осуществляется в повышенном размере.

Конкретные размеры и (или) порядок расчета повышенной оплаты работникам за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за сверхурочную работу, за работу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников ННГУ.

Размеры выплат, установленных Положением об оплате труда в ННГУ, иными локальными нормативными актами ННГУ, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.10. Повышенная оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, не учитываются при расчете доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, работникам, заработная плата которых не превышает МРОТ, и устанавливаются им после доведения их заработной платы до МРОТ.

5.11. Работникам (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), для которых по условиям производства (работы) в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с локальными нормативными актами ННГУ.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ННГУ.

Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ННГУ и локальным нормативным актом ННГУ о суммированном учете рабочего времени.

5.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам приказом ректора в порядке и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников ННГУ и иными локальными нормативными актами ННГУ.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, отнесенные в соответствии с приложением № 13 Положения об оплате труда работников ННГУ к выплатам за высокий профессионализм, не учитываются при расчете доплаты до МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации, работникам, заработная плата которых не превышает МРОТ, и устанавливаются им после доведения их заработной платы до МРОТ.

5.13. Работодатель предусматривает возможность получения работниками по их волеизъявлению заработной платы в традиционных (наличных и безналичных) рублях при введении в расчеты цифрового рубля.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Нормы и продолжительность рабочего времени всех категорий работников регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка ННГУ, трудовым договором с работником.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ННГУ, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в ННГУ, – трудовым договором.

6.3. Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать графики сменности, а также графики работы (если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка ННГУ и иными локальными нормативными актами ННГУ) для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск по графикам отпусков, ежегодно утверждаемым ректором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.5. Если работнику не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска в срок не позднее 3 (трех) календарных дней до даты начала отпуска, а также если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 (две) недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.6. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

6.7. Работающие в ННГУ супруги имеют право на начало ежегодного оплачиваемого отпуска в одно время (за исключением случаев, когда предоставление отпуска в конкретный период может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ННГУ) в соответствии с графиком отпусков. Данное обстоятельство учитывается Работодателем при внесении изменений в график отпусков по письменному заявлению работника.

6.8. Работодатель и профсоюзы обеспечивают контроль за соблюдением порядка предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и своевременным использованием работниками таких отпусков в соответствии с ТК РФ.

6.9. Работодатель обязан предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению дополнительные оплачиваемые выходные дни в соответствии со статьей 262 ТК РФ. Исполненные выходные дни последующей отработке не подлежат.

6.10. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет последнему дополнительные дни отдыха, оплачиваемые по среднему заработку:

6.10.1. 1 (один) рабочий день (01 (первого) сентября или в иную дату, назначенную в образовательном учреждении ребенка первым учебным днем) – одному из работающих в ННГУ супругов-родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей) детей, обучающихся в начальной школе (1 – 4 классы).

6.10.2. До 3 (трех) рабочих дней (непрерывно) – работнику в связи с заключением брака (за 14 (четырнадцать) календарных дней до и в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после даты регистрации заключения брака).

6.10.3. До 3 (трех) рабочих дней (непрерывно) – отцу при рождении ребенка (в течение 30 (тридцати) календарных дней с даты рождения ребенка).

6.10.4. До 3 (трех) рабочих дней (непрерывно) – в связи со смертью близкого родственника: супруга, родителей, детей (в течение 60 (шестидесяти) календарных дней с даты смерти).

Вышеуказанные дополнительные дни отдыха предоставляются в установленном количестве однократно при наступлении соответствующего события. Количество дополнительных дней отдыха в пределах, установленных п.п. 6.10.2 – 6.10.4, работник определяет самостоятельно и указывает в своем заявлении.

6.11. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года (далее – длительный отпуск).

Длительный отпуск предоставляется работнику, работающему в ННГУ по основному месту работы, для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных и методических трудов, диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук, по иным обстоятельствам.

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения ППО сотрудников ННГУ.

Длительный отпуск предоставляется работнику после окончания учебного года. Предоставление длительного отпуска в течение учебного года возможно только в тех случаях, если работник выполнил установленную ему годовую учебную нагрузку.

Продолжительность предоставляемого длительного отпуска должна быть рассчитана таким образом, чтобы дата его окончания не превышала дату окончания трудового договора с работником.

Продление длительного отпуска на основании листа нетрудоспособности осуществляется на основании личного письменного заявления работника на количество дней нетрудоспособности, но не более чем на 14 (четырнадцать) календарных дней за весь период длительного отпуска.

Допускается разделение общей продолжительности длительного отпуска на части по соглашению сторон трудового договора, в том числе в целях рационального распределения учебной нагрузки.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в случае, если его длительность не превышает 10 (десяти) месяцев.

Длительный отпуск предоставляется работнику в соответствии с приказом ректора на основании личного письменного заявления работника, в котором указывается желаемая дата его начала и окончания. К заявлению прилагаются:

6.11.1. Справка, выданная подразделением, ответственным за реализацию кадровой политики в ННГУ (далее – кадровая служба), подтверждающая право работника на предоставление длительного отпуска в части непрерывного стажа педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Минобрнауки России.

6.11.2. Выписка из решения ученого совета факультета, института, филиала ННГУ, содержащая мотивированное мнение соответствующего ученого совета (в случае отсутствия ученого совета в структурном подразделении – ученого совета ННГУ) по вопросу предоставления длительного отпуска работнику, в том числе согласованные даты его начала и окончания, общей продолжительности и возможности разделения на части.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняются его место работы и должность, а также объем учебной нагрузки при условии, что на этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Использование длительного отпуска не прерывает стаж работы работника, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Период длительного отпуска не включается в страховой стаж и в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

6.12. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работодатель дополнительно гарантирует возможность предоставления работнику однократно и одновременно в течение календарного года по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы (за свой счет) продолжительностью:

6.12.1. 1 (один) рабочий день – в день рождения работника;

6.12.2. До 2 (двух) рабочих дней – работникам, обучающимся по дополнительным образовательным программам профессиональной переподготовки, для прохождения итоговой аттестации.

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы в пределах, установленных пунктом 6.12.2, работник определяет самостоятельно и указывает в своем заявлении.

6.13. Работодатель гарантирует предоставление в приоритетном порядке работнику, являющемуся родителем (опекуном, попечителем, приемным родителем) ребенка, обучающегося в первом классе, по его письменному заявлению (с приложением документа, подтверждающего период каникул) отпуска без сохранения заработной платы на установленный в общеобразовательном учреждении период дополнительных каникул. При этом, если оба родителя (опекуна, попечителя, приемных родителя) являются работниками ННГУ, отпуск предоставляется одному из них.

6.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I (первой) группы, по их письменному заявлению предоставляется дополнительный ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней в дни школьных каникул или другое, удобное для них время в течение календарного года.

6.15. По соглашению между Работодателем и работником последнему может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

6.16. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть установлен индивидуальный режим рабочего времени.

6.17. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в соответствии с ТК РФ, 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 6 (шести) месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Особенности организации труда при выполнении трудовой функции дистанционно устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ННГУ. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, Работодатель обеспечивает 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. Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ППО сотрудников ННГУ, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.18. Со стороны Работодателя в случаях, установленных п.п. 6.15 – 6.17 Коллективного договора, решение принимается ректором или уполномоченным им лицом на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, согласованного с кадровой службой.

6.19. Отдельным категориям работников, исходя из особенностей трудового процесса, может устанавливаться ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается не менее 3 (трех) календарных дней. Перечень таких должностей, а также количество дней ежегодного дополнительного отпуска устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ННГУ и иным локальным нормативным актом ННГУ, принимаемым с учетом мнения ППО сотрудников ННГУ.

6.20. Работникам предоставляется перерыв на проведение на рабочем месте производственной гимнастики и физкультурных пауз 2 (два) раза в течение рабочего дня длительностью до 15 (пятнадцати) минут каждый, которые включаются в рабочее время работника. Использование перерывов работником не должно приводить к нарушению нормальной деятельности Работодателя или создавать ситуации, угрожающие жизни и здоровью работников, обучающихся, посетителей ННГУ.

6.21. При централизованном составлении расписания учебных занятий Работодатель придерживается принципа «рационального расписания» и по возможности старается:

6.21.1. Предусматривать составление «бесшовного» расписания для каждого преподавателя и наличие не более одного «окна» (перерыв между учебными занятиями длительностью в 2 академических часа) в день между проводимыми им занятиями.

6.21.2. Избегать в расписании преподавателя стыковки последнего вечернего занятия (окончание в 21 ч. 10 мин.) с первым занятием на следующий день (начало в 7 ч. 30 мин.).

6.21.3. Избегать в расписании преподавателей, имеющих детей в возрасте младше 10 (десяти) лет, учебных занятий, начинающихся позднее 18 ч. 00 мин.

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны признают одним из приоритетных направлений деятельности сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности и создание безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области охраны труда.

7.2. В ННГУ действует Комиссия(ии) по охране труда в соответствии с Положением о Комиссии по охране труда ННГУ, которое определяет в том числе порядок формирования состава Комиссии(ий) по охране труда.

Положение о Комиссии по охране труда ННГУ разрабатывается на основе Примерного положения, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комиссия по охране труда ННГУ организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда Коллективного договора.

7.3. Работодатель обязуется способствовать деятельности Комиссии(ий) по охране труда и учитывает принятые ею (ими) решения.

Работодатель и ППО сотрудников ННГУ как Представитель работников обязуются ежегодно до 15 (пятнадцатого) октября текущего года заключать Соглашение по охране труда на последующий календарный год и выполнять закрепленные в нем мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

В Соглашении по охране труда определяется перечень мероприятий, сроки их выполнения, ответственные должностные лица, а также конкретный размер средств, направляемых Работодателем на данные цели.

Разработка проекта Соглашения по охране труда обеспечивается Работодателем, который вправе для данных целей создавать рабочие группы либо комиссии. В Соглашение по охране труда включаются мероприятия, по которым у Работодателя и Представителя работников отсутствуют разногласия.

Заключенное Соглашение по охране труда подлежит размещению в разделе «Охрана труда» страницы управления кадров на официальном сайте ННГУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Работодатель раз в полугодие (до 01 (первого) июня и до 01 (первого) декабря текущего года) информирует ППО сотрудников ННГУ о ходе выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда.

Ежегодно в срок до 15 (пятнадцатого) марта календарного года, следующего за отчетным, на совместных заседаниях Работодателя и Представителя работников заслушиваются лица, ответственные за выполнение мероприятий, включенных в Соглашение по охране труда. Отчет об исполнении Соглашения по охране труда за прошедший календарный год размещается на корпоративном портале ННГУ и в разделе «Охрана труда» страницы управления кадров на официальном сайте ННГУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, проводить оперативный контроль факторов производственной среды и трудового процесса, состояния условий и охраны труда.

7.4.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в ННГУ в соответствии с ТК РФ и Положением о системе управления охраной труда в ННГУ и ее последовательное совершенствование с учетом действующих ГОСТов и СМК.

7.4.3. Выделять достаточные средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, обязательные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников, на плановый (внеплановый) предупредительный ремонт, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 0,5 (ноль целых пять десятых) % от общехозяйственных расходов (КЭК 310, 340, 226) из средств от приносящей доход деятельности, средств федерального бюджета на выполнение государственного задания (КФО2, КФО4).

7.4.4. Реализовывать возможность по возмещению произведенных расходов на ежегодное финансирование предупредительных мер в установленном законодательством Российской Федерации порядке и использовать возмещенные средства как дополнительный источник средств на мероприятия по охране труда.

7.4.5. Обеспечивать целевое использование выделенных на выполнение мероприятий по охране труда средств, в том числе возмещенных за счет бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.4.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.4.7. Обеспечивать своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и принимать меры к предупреждению аналогичных несчастных случаев.

7.4.8. Обеспечивать обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда у работников в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере охраны труда.

Обучение по охране труда планируется как правило на полный рабочий день и осуществляется с отрывом работника от работы и сохранением за ним места работы и среднего заработка на период обучения.

7.4.9. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, законодательства о пожарной безопасности и нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере охраны труда и в установленном ими порядке, доводить требования охраны труда до всех работников. Перечень разрабатываемых Работодателем правил и инструкций по охране труда определяет Работодатель в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.4.10. Обеспечивать структурные подразделения нормативными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (вводного и на рабочем месте).

7.4.11. Создавать педагогическим работникам условия, необходимые для исполнения трудовых обязанностей, для чего обеспечивать:

7.4.11.1. Столами и стульями для обучающихся и преподавателей в помещениях кафедр, учебных аудиторий (семинарских, лекционных и др.), классах, учебных и научных лабораториях и т.д. в соответствии с их вместимостью.

7.4.11.2. Досками в рабочем состоянии.

7.4.11.3. Мелом, специальными маркерами для маркерных досок, чистыми тряпками для досок.

7.4.11.4. Работу мультимедийного оборудования.

7.4.12. Обеспечить регулярное проведение осмотра аудиторного фонда с фиксацией результатов, а также ведение в учебных корпусах ННГУ специальных журналов или иного способа учета замечаний педагогических работников о состоянии помещений для принятия необходимых мер (повышения оснащенности, проведения ремонтных или восстановительных работ, выведения из расписания и т.д.).

7.4.13. Осуществлять подготовку ННГУ к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденным приказом ректора, для этого:

7.4.13.1. Обеспечивать соответствие требованиям санитарных правил и норм, потребностям учебного процесса учебных аудиторий, спортивных залов, общежитий, иных помещений, используемых для осуществления образовательной деятельности ННГУ, их своевременную подготовку к эксплуатации соответствующими службами ННГУ к началу учебного года.

7.4.13.2. Ежегодно в срок до 31 (тридцать первого) августа текущего года обеспечивать проверку готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году комиссиями, созданными приказом ректора (распоряжениями руководителей подразделений), с привлечением представителей профсоюзов и обучающихся.

7.4.14. Увеличивать число лекционных аудиторий, оснащенных техническими и мультимедийными средствами для проведения учебных занятий, оснащать лекционные аудитории вместимостью более 75 (семидесяти пяти) человек микрофонами (по отдельному плану).

7.4.15. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание для работников в соответствии с требованиями охраны труда и бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, включающие:

7.4.15.1. Наличие достаточного количества урн в коридорах, аудиториях.

7.4.15.2. Ежедневную влажную уборку помещений, чистоту аудиторий и коридоров в течение рабочего дня.

7.4.15.3. Работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами во всех учебных корпусах, наличие жидкого мыла и туалетной бумаги в туалетных комнатах.

7.4.15.4. Наличие питьевой воды во всех корпусах ННГУ.

7.4.15.5. Работу гардеробов до 21.30 ч. (в период с 01 (первого) октября по 30 (тридцатое) апреля).

7.4.15.6. Проведение мероприятий по улучшению организации питания работников (в том числе в части обеспечения работы точек питания в корпусах ННГУ).

7.4.15.7. Наличие постов для оказания первой помощи в корпусах ННГУ и обеспечение их аптечками первой помощи, укомплектованными в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4.16. Обеспечить безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным корпусам и общежитиям, надлежащее состояние пешеходных переходов на территории ННГУ.

7.4.17. Обеспечивать регулярное проведение проверки средств приточной и вытяжной вентиляции в лабораториях Университета и по итогам проверки проводить необходимые работы/замену.

7.4.18. Организовывать доставку работников, заболевших или получивших травму на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.4.19. Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах ННГУ в соответствии с законодательством Российской Федерации о СОУТ.

7.4.20. Обеспечивать ознакомление работников с результатами проведения СОУТ, информировать всех работников об условиях труда на рабочем месте и о требованиях охраны труда.

7.4.21. Проводить на основании результатов СОУТ мероприятия по улучшению условий труда, в особенности в отношении рабочих мест, где выявлены вредные и (или) опасные условия труда, в том числе внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.4.22. Предоставлять на основании результатов СОУТ и в соответствии с классификацией условий труда по степени вредности и (или) опасности следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

7.4.22.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 (семи) календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов СОУТ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список), позволяющим дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от видов производств, цехов, профессий и должностей:

№ п/п	Результаты СОУТ	Должность или выполняемая работником работа предусмотрена Списком	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Вредные условия труда 2, 3 или 4 степени либо опасные условия труда	Нет	7 (семь) календарных дней
2.	Вредные условия труда 3 или 4 степени (подклассы условий труда 3.3 или 3.4) либо опасные условия труда (класс условий труда 4)	Да	Количество рабочих дней, предусмотренное Списком в пересчете на календарные дни

В силу норм, содержащихся в статьях 219 и 423 ТК РФ работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ установлены оптимальные (1 класс) или допустимые (2 класс) условия труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа предусмотрены Списком, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7.4.22.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени 36 (тридцать шесть) часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (3 класс вредности, подклассы 3.3 – 3.4) или опасным условиям труда (4 класс вредности).

7.4.22.3. Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведения СОУТ выявлены вредные и (или) опасные условия труда. Порядок, условия и конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников ННГУ.

7.4.22.4. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов на основании результатов проведения СОУТ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям

работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.4.23. Перечень работников, которым предоставляются такие гарантии и компенсации утверждается приказом ректора.

7.4.24. В случае обеспечения на рабочих местах работников безопасных условий труда, подтвержденных результатам СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации таким работникам не устанавливаются.

Если по результатам СОУТ на рабочих местах, условия труда на которых по результатам ранее проведенной СОУТ были отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, установлено, что условия труда изменились и признаны оптимальными (1 класс) или допустимыми (2 класс), ранее предоставленные гарантии и компенсации, подлежат отмене. После проведения СОУТ, не выявившей вредные факторы воздействия, Работодатель уведомляет работников о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за 2 (два) месяца до вступления их в силу, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 1 – 3 ст. 22.1, ч. 3, 6 ст. 22.3, ч. 2 ст. 74 ТК РФ). С работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых указываются новые условия труда на рабочем месте по результатам проведенной СОУТ.

7.4.25. Обеспечивать сохранение работникам установленных до проведения СОУТ гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда до проведения СОУТ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочих местах.

7.4.26. Устанавливать работникам компенсацию вредных (опасных) производственных факторов за период до проведения СОУТ на вновь организованном рабочем месте при их последующем выявлении по результатам СОУТ.

7.4.27. Обеспечивать ознакомление работников при приеме на работу с условиями труда на рабочем месте и устанавливаемыми льготами и компенсациями.

7.4.28. Организовывать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование, психофизиологическое обследование работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, актами об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), актами о порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4.29. Ежегодно направлять дополнительное финансирование из возмещенных средств на произведенные расходы на оплату предупредительных мер (при условии возмещения таких средств в текущем году), помимо иных мероприятий, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в соответствии с рекомендациями карт СОУТ, а также на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

7.4.30. Обеспечивать выдачу бесплатно средств индивидуальной защиты и смывающих средств на основании приказов ректора, издаваемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами и Едиными типовыми нормами выдачи средств

индивидуальной защиты и смывающих средств для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения.

7.4.31. Обеспечивать пожарную, санитарно-эпидемиологическую, антитеррористическую безопасность во всех корпусах ННГУ в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Вести целенаправленную и регулярную работу по внедрению инструментов, обеспечивающих ограниченный доступ к расписанию учебных занятий, размещаемому на электронных ресурсах ННГУ.

7.4.32. Обеспечивать во всех учебных корпусах необходимый пропускной режим, при этом выдачу и замену пропусков работникам осуществлять за счет средств ННГУ.

7.4.33. Обеспечивать утилизацию опасных отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений ННГУ в соответствии с природоохранным законодательством Российской Федерации.

7.4.34. Обеспечивать возможность ежегодного проведения добровольной вакцинации против клещевого энцефалита работникам, работающим в полевых условиях и на загородных объектах ННГУ.

7.4.35. Обеспечивать соблюдение требований Федерального закона «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» от 12.02.2013 №15-ФЗ в части запрета курения на территории ННГУ.

7.4.36. Предоставлять доступ профсоюзам в лице назначенных представителей к информации о ходе мероприятий, связанных с СОУТ, разработкой и внедрением системы оценки условий труда, расследованием несчастных случаев на производстве.

7.4.37. Оказывать содействие Федеральной инспекции труда, техническим инспекторам труда профсоюзов Работников образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза в проведении контроля состояния охраны труда в ННГУ, в том числе в проведении проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах.

В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работников, вследствие нарушения требований охраны труда либо в случаях выполнения работниками тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, технические инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза вправе предъявлять требования Работодателю о приостановлении выполнения работ до устранения выявленных нарушений, а работники вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений.

Отказ от работы оформляется работником письменно на имя ректора с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю, который передает копию письменного отказа в отдел охраны труда ННГУ.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.

Работодатель обязуется в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований по охране труда до устранения нарушений предоставить работнику другую работу, соответствующую условиям трудового договора на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать санитарно-гигиенические правила и нормы, требования пожарной безопасности.

7.5.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе:

7.5.2.1. Выполнять требования охраны труда.

7.5.2.2. Осуществлять правильное использование оборудования, инструментов, сырья, материалов, применение технологии.

7.5.2.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.2.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.5.2.5. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любых ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей, несчастных случаях, происшедших на производстве, о нарушениях другими работниками требований охраны труда, а также об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5.2.6. Немедленно уведомлять непосредственного руководителя об обнаруженных неисправностях оборудования и инструментов, нарушениях технологии, несоответствии сырья и материалов, а также приостановить работы до устранения данных обстоятельств.

7.5.2.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и другие обязательные медицинские осмотры и освидетельствования по направлению ННГУ в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

7.6. Выполнение предусмотренных настоящим разделом мер и мероприятий от имени Работодателя осуществляется структурными подразделениями ННГУ в соответствии с утвержденными организационной структурой ННГУ и функциональными обязанностями.

8. Работа с молодежью

8.1. Стороны признают одним из приоритетных направлений деятельности обеспечение поддержки молодых сотрудников ННГУ.

В целях настоящего Коллективного договора молодым сотрудником ННГУ считается работник в возрасте до 39 (тридцати девяти) лет включительно, в том числе имеющий статус молодого специалиста или молодого работника в соответствии с п.п. 6, 10 ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».

8.2. Стороны определили следующие основные направления деятельности по поддержке молодых сотрудников ННГУ в целях создания условий для их эффективной и быстрой адаптации, самореализации и развития потенциала:

8.2.1. Создание эффективной программы адаптации на рабочем месте.

8.2.2. Формирование и развитие системы наставничества в соответствии с локальными нормативными актами ННГУ.

8.2.3. Поддержка инициатив по созданию в ННГУ советов и иных общественных объединений молодых сотрудников ННГУ, организации и проведению различных мероприятий, направленных на привлечение внимания со стороны органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных организаций к социально-экономическим и профессиональным вопросам молодых сотрудников ННГУ и их решение.

8.2.4. Разработка и внедрение механизмов и инструментов закрепления и удержания молодых сотрудников ННГУ (в том числе педагогических и научных работников).

8.2.5. Организация работы по формированию кадрового резерва.

8.2.6. Совершенствование программ развития лидерских качеств, талантов.

8.2.7. Выстраивание индивидуальных карьерных траекторий.

8.2.8. Создание условий для повышения квалификации.

8.2.9. Поддержка инициатив и направление потенциала молодых сотрудников ННГУ на общественно полезные мероприятия, проводимые в ННГУ, стимулирование их вовлеченности в реализацию стратегических целей и задач Университета.

8.2.10. Активизация и поддержка патриотического воспитания, воспитание здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2.11. Разработка и внедрение различных форм поддержки и поощрения молодых сотрудников ННГУ, осуществляющих подготовку диссертаций на соискание ученой степени кандидата или доктора наук, а также активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности ННГУ.

8.2.12. Формирование информационных и коммуникационных пространств для молодых сотрудников ННГУ, обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.3. Работодатель и ППО сотрудников ННГУ обязуются в срок до 01.01.2027 разработать программу поддержки молодых сотрудников в ННГУ, включая ее документационное обеспечение локальными нормативными актами ННГУ, закрепляющими статус молодого сотрудника ННГУ, приоритетные направления работы с молодыми сотрудниками ННГУ, меры поддержки молодых сотрудников ННГУ, мероприятия, направленные на обеспечение профессионального роста и развития, решение социально-экономических и профессиональных вопросов молодых сотрудников ННГУ.

9. Социальная сфера

9.1. Основной целью социальной поддержки работников является повышение уровня благосостояния, социальной стабильности и защищенности работников, укрепление их приверженности Работодателю, стимулирование трудовой активности и вовлеченности в рабочие процессы, а также обеспечение их профессионального развития и роста.

9.2. Работодатель и ППО сотрудников ННГУ договорились в срок до 01.07.2026 совместно разработать и утвердить обновленную Соцпрограмму, в соответствии с программой стратегического развития ННГУ с учетом Отраслевого соглашения, данных о выполнении Коллективного договора за предыдущие периоды, для чего приказом ректора утверждается состав рабочей группы по выработке Соцпрограммы, создаваемой на паритетных началах.

Обновленная Соцпрограмма закрепит сведения о категориях получателей, основаниях, размерах, порядке и сроках выплаты мер социальной поддержки, в том числе, мер поддержки работников в виде единовременных выплат в разных жизненных ситуациях (бракосочетание, рождение ребенка, подготовка ребенка в 1-й класс, потеря близких, смерть работника и др.), санаторно-курортного лечения, корпоративных условий пользования внутренними ресурсами Работодателя (медицинская помощь в Университетской клинике, обучение по программам среднего профессионального и высшего образования и др.), софинансирования путевок в детские оздоровительные лагеря, компенсационных выплат на поддержание здоровья, корпоративных мероприятий для работников и др.

После утверждения обновленная Соцпрограмма подлежит размещению на странице кадровой службы в разделе «Социальная политика», а также на странице ППО сотрудников ННГУ на официальном сайте ННГУ в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты ее утверждения.

Реализация Соцпрограммы соответствующими структурными подразделениями Работодателя осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами ННГУ.

В целях обеспечения реализации Соцпрограммы в ННГУ действует Комиссия(ии) по социальной поддержке, создаваемая(ые) на паритетных началах ППО сотрудников ННГУ (иными профсоюзами ННГУ) и Работодателем, цели, задачи, функции, полномочия,

порядок формирования и персональный состав которой(ых), а также иные значимые для ее(их) работы сведения определяются Положением о Комиссии по социальной поддержке, утвержденным Представителем работников и Работодателем и являющимся приложением к Коллективному договору. Количество членов Комиссии по социальной поддержке не может быть менее 4 (четырёх) человек.

9.3. Ранее утвержденная Программа материальной помощи работникам ННГУ продолжает свое действие до даты введения в действие обновленной Соцпрограммы, после чего утрачивает силу.

9.4. При утверждении Соцпрограммы Работодатель и ППО сотрудников ННГУ (иные профсоюзы ННГУ) оформляют соглашение(ия), которое(ые) закрепляет(ют) их взаимные обязанности, функции, порядок и сроки реализации Соцпрограммы, принципы финансового обеспечения, порядок взаимодействия с обособленным(ми) структурными подразделением(ями)/филиалами ННГУ, ведение учета данных о реализации Соцпрограммы, отчетность и иные сведения, влияющие на ее выполнение.

9.5. В расчет стажа работы, дающего право на любой вид социальной поддержки, предусмотренной Соцпрограммой, берется непрерывный стаж по основному месту работы в ННГУ. В случае присоединения к ННГУ иных организаций, стаж работы в ННГУ рассчитывается с даты ее присоединения к ННГУ, указанной в соответствующем приказе.

9.6. Работодатель и ППО сотрудников ННГУ как Представитель работников договорились, что социальная поддержка работников реализуется в соответствии с Соцпрограммой и финансируется в рамках сметы доходов и расходов на социальную поддержку, утвержденной на очередной финансовый год, из средств от приносящей доход деятельности.

Работодатель и ППО сотрудников ННГУ как Представитель работников договорились также о введении и применении в качестве базового принципа финансирования процесса оказания Работодателем социальной поддержки работников ННГУ – предоставление необходимого финансирования в полном объеме в соответствии с порядком и основаниями, закрепленными в Соцпрограмме, в отношении каждого работника ННГУ, подавшего заявление и подтвердившего надлежащим образом свое право на оказание мер социальной поддержки.

На основании отдельно заключаемых соглашений Работодатель перечисляет ППО сотрудников ННГУ и иным профсоюзам ННГУ денежные средства для реализации установленных Соцпрограммой мер социальной поддержки работников. Конкретные размеры отчислений и иные существенные условия устанавливаются указанными соглашениями.

Денежные средства для реализации мер социальной поддержки работников, предусмотренных Соцпрограммой, выделяются Работодателем ежегодно в соответствии с расчетом-обоснованием расходов на социальную поддержку работников на очередной финансовый год.

В первом квартале каждого календарного года Работодатель согласовывает смету доходов и расходов на социальную поддержку работников в текущем календарном году.

В течение календарного года Работодатель поквартально направляет (на основании сметы доходов и расходов на социальную поддержку в соответствии с бюджетной классификацией) денежные средства для реализации программ и мероприятий, закрепленных в Коллективном договоре, в соответствии с порядком, установленным в настоящем пункте Коллективного договора.

9.7. Работодатель обязуется в рамках договоров, заключаемых с администрациями города Нижнего Новгорода, города Арзамаса, принимать участие в софинансировании путевок в детские оздоровительные лагеря приобретаемых для детей работников. Размер софинансирования составляет 1/3 от суммы, оставшейся от стоимости путевки после возмещения (компенсации) части расходов администрацией города. При этом для расчета

суммы финансирования администрации принимается стоимость (часть стоимости) путевки не выше 4 (четырёх) МРОТ.

9.8. Работодатель при содействии профсоюзов осуществляет организацию и проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурных, оздоровительных мероприятий для работников, реализует поддержку ветеранов ННГУ.

9.9. Работодатель, в рамках реализации уставной деятельности, может организовывать:

9.9.1. Проведение добровольной вакцинации соответствующих категорий работников с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний, включая клещевой энцефалит.

9.9.2. Централизованные выезды на объекты Работодателя спортивно-оздоровительной направленности в целях проведения командообразующих мероприятий и отдыха работников ННГУ, обеспечивая для этого необходимые условия.

9.10. Работодатель предоставляет работникам право преимущественной покупки продукции и посадочных материалов Ботанического сада ННГУ.

9.11. Работникам, для которых Университет является основным местом работы, добросовестно проработавшим в нем непрерывно длительное время и завершающим трудовую деятельность в ННГУ, выплачивается выходное пособие при увольнении:

– по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ),

– по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по инвалидности, в том случае, если пенсия оформлена в период работы в ННГУ,

в следующих размерах:

– при стаже от 10 до 15 лет – два должностных оклада (но не более четырех МРОТ);

– при стаже от 15 до 20 лет – три должностных оклада (но не более шести МРОТ);

– при стаже от 20 до 25 лет – четыре должностных оклада (но не более восьми МРОТ);

– при стаже свыше 25 лет – пять должностных окладов (но не более десяти МРОТ).

В случае, если должностной оклад выходящего на пенсию сотрудника менее одного МРОТ, то расчет выходного пособия осуществлять исходя из размера МРОТ.

9.12. В случае смерти работника, достигшего пенсионного возраста во время работы в Университете, для которого Университет являлся основным местом работы и имевшего непрерывный стаж работы в нем, его близкие родственники при предъявлении оригинала свидетельства о смерти имеют право получить единовременную выплату (пособие в связи со смертью) в размере:

– при стаже от 10 до 15 лет – два должностных оклада (но не более четырех МРОТ);

– при стаже от 15 до 20 лет – три должностных оклада (но не более шести МРОТ);

– при стаже от 20 до 25 лет – четыре должностных оклада (но не более восьми МРОТ);

– при стаже свыше 25 лет – пять должностных окладов (но не более десяти МРОТ).

В случае, если должностной оклад умершего сотрудника менее одного МРОТ, то расчет выплаты пособия в связи со смертью осуществляется исходя из размера МРОТ.

9.13. При расчете размера выплаты в соответствии с п.п. 9.10, 9.11 Коллективного договора работнику, занятому на неполную ставку, допускается выплата из расчета полной ставки по последней занимаемой должности, если работник проработал на долю ставки не более трех лет от общего непрерывного стажа работы в ННГУ, дающего право на выплату.

9.14. При расчете размера выплаты в соответствии с п.п. 9.10, 9.11 Коллективного договора работникам присоединенных учебных заведений стаж непрерывной работы исчисляется с даты реорганизации и включения такого учебного заведения в состав ННГУ.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия, которые принимаются только по взаимному согласию Сторон.

10.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся на основании дополнительного соглашения к Коллективному договору в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Дополнительное соглашение к Коллективному договору подписывается уполномоченными представителями Сторон после проведения коллективных переговоров и принятия решения о внесении соответствующих изменений и дополнений в Коллективный договор на Конференции за исключением следующих случаев:

10.2.1. Продление срока действия Коллективного договора.

10.2.2. Актуализация имеющихся в Коллективном договоре ссылок на нормативные правовые акты Российской Федерации, не изменяющая его содержание по существу.

10.2.3. Дополнение Коллективного договора приложениями, содержащими положения о комиссиях ННГУ, предусмотренных Коллективным договором, а также внесение изменений в указанные приложения и (или) переименование соответствующих комиссий ННГУ.

10.2.4. Дополнение Коллективного договора приложениями, содержащими программы, предусмотренные настоящим Коллективным договором, а также внесение изменений в указанные приложения и (или) переименование соответствующих программ.

10.2.5. Внесение в Коллективный договор изменений в соответствии с п. 1.12 Коллективного договора в случае выявления соответствующим органом по труду условий Коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.2.6. Внесение в Коллективный договор изменений и дополнений, касающихся обеспечения деятельности ППО сотрудников ННГУ и иных профсоюзов ННГУ.

В случаях, предусмотренных п.п. 10.2.1 – 10.2.6 Коллективного договора, дополнительное соглашение к Коллективному договору подписывается уполномоченными представителями Сторон после взаимных консультаций без проведения коллективных переговоров и Конференции.

10.3. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в Коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление с предложением о проведении коллективных переговоров или взаимных консультаций в соответствии с порядком внесения изменений и дополнений в Коллективный договор, предусмотренным п. 10.2 Коллективного договора.

10.4. Текст изменений и дополнений, вносимых в Коллективный договор после проведения коллективных переговоров в соответствии с п. 10.2 Коллективного договора, размещается на корпоративном портале ННГУ для ознакомления с ним в срок не позднее 5 (пяти) рабочих дней до даты проведения Конференции.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по контролю в соответствии с п. 1.17 настоящего Коллективного договора.

10.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.7. Должностные лица, на которых в силу должностных обязанностей возложено выполнение определенных пунктов Коллективного договора, за нарушение условий Коллективного договора могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.8. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного

трудового спора путем организации и проведения забастовок. Профсоюзы обязуются не поддерживать требования работников и коллективов отдельных подразделений, в том числе и о проведении забастовок, в случае если они противоречат настоящему Коллективному договору (за исключением коллективных трудовых споров по уровню оплаты труда) и законодательству Российской Федерации.

Приложение № 1
к Коллективному договору между
работодателем и работниками
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
от 14 мая 2026 г.

Положение о Комиссии по охране труда

1. Общие положения

1.1. Положение о Комиссии по охране труда определяет цели, задачи, функции, полномочия, порядок формирования и деятельности Комиссии по охране труда, создаваемой в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее соответственно – Положение, Комиссия по охране труда, Университет/ННГУ/Работодатель).

1.2. Комиссия по охране труда формируется в соответствии с Коллективным договором между работодателем и работниками федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – Коллективный договор) в целях соблюдения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранения здоровья работников и является постоянно действующим органом ННГУ, составным элементом системы управления охраной труда в ННГУ, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда.

1.3. С учетом численности работников и специфики работы отдельных структурных подразделений ННГУ (в том числе филиалов, иных обособленных подразделений ННГУ, научно-исследовательских институтов ННГУ) в ННГУ приказом ректора (или уполномоченного им лица) может быть создано несколько Комиссий по охране труда, которые действуют на основе Коллективного договора и настоящего Положения.

1.4. Структурное подразделение ННГУ, осуществляющее функции по охране труда:

1.4.1. Координирует работу действующих в ННГУ Комиссий по охране труда.

1.4.2. Ведет реестр действующих в ННГУ Комиссий по охране труда.

1.4.3. Обеспечивает оперативное хранение, сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документации (протоколов заседаний, регламентов и планов работы, отчетов и т.д.) действующих в ННГУ Комиссий по охране труда в соответствии с номенклатурой дел ННГУ.

1.4.4. По запросу предоставляет актуальную информацию о созданных в ННГУ Комиссиях по охране труда в структурное подразделение ННГУ, осуществляющее реализацию кадровой политики ННГУ, и профсоюзы.

1.5. Комиссия (комиссии) по охране труда в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и Нижегородской области об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, действующими в отношении ННГУ,

Коллективным договором и заключенным в ННГУ соглашением по охране труда, настоящим Положением, уставом ННГУ, локальными нормативными актами ННГУ, регулирующими вопросы охраны труда в Университете.

1.6. Работодатель обеспечивает закрепленные настоящим Положением права Комиссии (комиссий) по охране труда, рассматривает и принимает во внимание ее(их) решения по вопросам, входящим в ее(их) компетенцию, предложения по улучшению условий и охраны труда в ННГУ.

1.7. Основными задачами Комиссии (комиссий) по охране труда являются:

1.7.1. Разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий ННГУ, его работников, профессиональных союзов и иных уполномоченных представительных органов работников (при их наличии) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.

1.7.2. Участие в разработке, рассмотрении проектов локальных нормативных актов ННГУ, регулирующих вопросы охраны труда в Университете, и формирование предложений по их корректировке в целях обеспечения соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации (в том числе в части, касающейся прав работников).

1.7.3. Участие в организации и проведении мероприятий по контролю за состоянием условий труда и охраной труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда в Университете, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (далее – СИЗ).

1.7.4. Содействие Работодателю в информировании работников по вопросам условий и охраны труда на рабочих местах (в том числе в части существующих рисков повреждения здоровья, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости), а также гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечения работников СИЗ.

1.7.5. Рассмотрение результатов проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) и оценки профессиональных рисков, поступивших особых мнений, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ и иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов), анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

1.7.6. Подготовка и представление ректору предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2. Основные принципы работы Комиссии по охране труда

Работа Комиссии (комиссий) по охране труда строится на принципах:

- 2.1. Социального партнерства.
- 2.2. Коллективно-договорного регулирования обеспечения безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.
- 2.3. Обязательности исполнения условий Коллективного договора.

3. Основные функции Комиссии по охране труда

Основными функциями Комиссии (комиссий) по охране труда являются:

- 3.1. Подготовка и представление Работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ или иному уполномоченному работниками представительному органу мотивированного мнения в отношении проектов локальных нормативных актов ННГУ, регулирующих вопросы охраны труда в Университете, предложений по их разработке и актуализации.

3.2. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений Работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда, предусмотренными законодательством Российской Федерации.

3.3. Участие в рассмотрении обстоятельств, выявлении причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

3.4. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.5. Информирование работников о результатах СОУТ на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, о прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, содействие осуществляемому в ННГУ контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.7. Участие в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических в течение трудовой деятельности ННГУ медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

3.8. Участие в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда в ННГУ.

3.9. Участие в организации обеспечения своевременной бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

3.10. Участие по запросу Работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.11. Содействие Работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

3.12. Рассмотрение предложений Работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.13. Подготовка и представление предложений ректору по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

4. Порядок формирования и состав Комиссии по охране труда

4.1. Комиссия (комиссии) по охране труда формируется на паритетных началах из представителей Работодателя и представителей работников в лице членов первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ и (или) иных первичных профсоюзных организаций ННГУ (при их наличии в структурных подразделениях ННГУ):

4.1.1. Представители работников выдвигаются выборным органом первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ и (или) иной первичной профсоюзной организации ННГУ, из числа обученных по охране труда и прошедших проверку знания

требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или проходят соответствующее обучение.

4.1.2. Представители Работодателя выдвигаются ректором из числа работников, обученных по охране труда и прошедших проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, в том числе от структурных подразделений, осуществляющих:

4.1.2.1. Образовательную деятельность.

4.1.2.2. Научную деятельность.

4.1.2.3. Медицинскую деятельность.

4.1.2.4. Административно-хозяйственную деятельность ННГУ.

4.1.2.5. Функции по охране труда.

4.1.2.6. Реализацию кадровой политики в ННГУ.

4.2. Количество членов Комиссии (комиссий) по охране труда устанавливается по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы Работодателя и работников, в количестве не менее 4 человек от каждой стороны с учетом численности работников (его структурных подразделений), его организационной структуры и иных особенностей.

4.3. Состав Комиссии (комиссий) по охране труда формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

4.4. При назначении членов Комиссии (комиссий) учитываются образование и квалификация, опыт работы в направлениях деятельности, необходимых для осуществления полномочий.

4.5. Персональный состав Комиссии (комиссий) по охране труда утверждается приказом ректора (или уполномоченного им лица).

4.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ вправе отзывать из состава Комиссии (комиссий) по охране труда своих представителей и выдвигать в ее состав новых представителей.

4.7. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссии (комиссий) и назначать вместо них новых представителей.

4.8. Работа в Комиссии по охране труда осуществляется на общественных началах без освобождения работника от основной деятельности.

4.9. Комиссия (комиссии) по охране труда избирает из своего состава председателя (сопредседателей), заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря.

5. Права и обязанности Комиссии по охране труда, председателя и ее членов

5.1. Председатель Комиссии по охране труда:

5.1.1. Созывает заседания Комиссии по охране труда и председательствует на них.

5.1.2. Утверждает повестку и определяет форму проведения заседаний Комиссии по охране труда (очная или заочная).

5.1.3. Определяет список лиц, приглашаемых для участия в заседании Комиссии по охране труда.

5.1.4. Подписывает запросы, письма и согласовывает документы от имени Комиссии по охране труда.

5.1.5. Распределяет обязанности между членами Комиссии по охране труда.

5.1.6. Обеспечивает в процессе деятельности Комиссии по охране труда соблюдение требований законодательства Российской Федерации, устава ННГУ, настоящего Положения, локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов ННГУ.

5.1.7. Выполняет иные функции в целях оперативного решения возложенных на Комиссию по охране труда задач.

5.2. Секретарь Комиссии по охране труда осуществляет организационное и документационное обеспечение деятельности Комиссии по охране труда, в том числе:

5.2.1. Обеспечивает подготовку и проведение заседаний Комиссии по охране труда.

5.2.2. Осуществляет сбор и систематизацию материалов к заседаниям Комиссии по охране труда.

5.2.3. Обеспечивает своевременное уведомление членов Комиссии по охране труда о проведении заседаний Комиссии по охране труда, повестки заседаний, ознакомление с материалами по вопросам повестки заседаний.

5.2.4. Осуществляет подготовку протоколов заседаний Комиссии по охране труда и проектов решений.

5.3. Комиссия по охране труда вправе:

5.3.1. Запрашивать и получать необходимую для осуществления своей деятельности информацию и документы от структурных подразделений по направлению деятельности, в том числе информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных

5.3.2. и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

5.3.3. Формировать повестку заседаний Комиссии по охране труда.

5.3.4. Привлекать к рассмотрению вопросов, входящих в ее компетенцию, в том числе приглашать на заседания Комиссии по охране труда работников ННГУ и иных лиц, участие которых необходимо для рассмотрения вопросов повестки заседания.

5.3.5. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения Работодателя

5.3.6. (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдения гарантий и прав работников на охрану труда.

5.3.7. Рекомендовать Работодателю применение конкретных мер по улучшению системы охраны труда в ННГУ.

5.3.8. Участвовать в подготовке предложений к соответствующему разделу Коллективного договора и соглашению по охране труда, заключенным в Университете, по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии по охране труда.

5.3.9. Вносить Работодателю предложения о поощрении (стимулировании) работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

5.3.10. Взаимодействовать с Управлением по труду и занятости населения Нижегородской области, Государственной инспекцией труда в Нижегородской области, другими органами государственного надзора (контроля), а также с Областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Технической инспекцией труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах компетенции Комиссии по охране труда.

5.3.11. Осуществлять иные функции в целях оперативного решения возложенных на Комиссию по охране труда задач.

5.4. Комиссия по охране труда разрабатывает регламент и план своей работы, которые согласовываются со структурным подразделением, осуществляющим функции по охране труда, с соответствующей первичной профсоюзной организацией и утверждаются ее председателем. Деятельность Комиссии по охране труда осуществляется в соответствии с утвержденными регламентом и планом ее работы.

5.5. Члены Комиссии по охране труда должны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.6. Члены Комиссии по охране труда, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед выборными органами Профсоюзов

или конференцией работников о проделанной ими в Комиссии по охране труда работе о проделанной ими работе в Комиссии по охране труда.

6. Порядок работы Комиссии по охране труда

6.1. Организационной формой работы Комиссии (комиссий) по охране труда являются заседания, которые проводятся по мере необходимости.

6.2. По решению председателя Комиссии по охране труда допускается проведение заседания и принятие решений Комиссии по охране труда посредством видео-конференц-связи с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в этом случае секретарь Комиссии по охране труда обеспечивает подключение к сеансу видео-конференц-связи всех членов Комиссии и приглашенных на заседание лиц для участия в работе Комиссии.

6.3. По решению председателя Комиссии по охране труда допускается принятие решений Комиссии по охране труда путем заочного голосования. В этом случае членам Комиссии по охране труда рассылаются бюллетени, которые после голосования передаются секретарем Комиссии по охране труда председателю. В дальнейшем, бюллетени приобщаются к материалам заседания Комиссии по охране труда. Секретарь Комиссии по охране труда формирует протокол заседания Комиссии по охране труда на основе письменных мнений членов Комиссии по охране труда.

6.4. Решение о приглашении на заседание Комиссии по охране труда лиц, не являющихся ее членами, принимает председатель Комиссии по охране труда.

6.5. Заседание Комиссии по охране труда считается правомочным, если в нем принимает участие не менее двух третей от общего числа ее членов.

6.6. Заседание Комиссии по охране труда ведет ее председатель.

6.7. Порядок рассмотрения вопросов повестки заседания Комиссии по охране труда определяется ее председателем.

6.8. Решения Комиссии по охране труда принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, принимающих участие в заседании Комиссии по охране труда. В случае равенства голосов членов Комиссии по охране труда голос председателя Комиссии по охране труда является решающим.

6.9. Решения Комиссии по охране труда оформляются протоколами, которые подписываются председателем Комиссии и ее секретарем.

6.10. Протоколы заседаний и иные материалы работы Комиссии (Комиссий) оформляются в соответствии с нормативными требованиями и передаются в структурное подразделение ННГУ, осуществляющее функции по охране труда, в срок не позднее 10 (десяти) рабочих дней с даты проведения заседания Комиссии.

6.11. Ответственность за правильное оформление и своевременную передачу документации Комиссии по охране труда в структурное подразделение ННГУ, осуществляющее функции по охране труда, возлагается на секретаря Комиссии по охране труда.

7. Защита персональных данных

7.1. При подготовке документов, необходимых для предоставления в Комиссию (комиссии) по охране труда, а также при проведении заседаний Комиссии (комиссий) по охране труда, обеспечивается надлежащая защита и конфиденциальность персональных данных работников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов ННГУ.

7.2. Председатель Комиссии по охране труда, секретарь и члены Комиссии по охране труда, приглашенные лица не вправе разглашать служебную информацию и персональные данные, ставшие им известными в процессе деятельности Комиссии по охране труда, в неслужебных целях.

8. Заключительные положения

8.1. Внесение изменений в Положение осуществляется в соответствии с п. 10.2 Коллективного договора.