

**Министерство образования и науки РФ**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
(НовГУ)

От работников

Председатель профсоюзной организации

С.Н. Бритин

27 февраля 2018 г.

**Принят**Конференцией работников и
обучающихся НовГУ

27 февраля 2018 г.

От работодателя

И.о. ректора

Ю.С. Боровиков

27 февраля 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР****федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Новгородский
государственный университет имени Ярослава Мудрого»****на период с 01 марта 2018 года****по 01 марта 2021 года**

Управленческая документация

СМК УД 3.1.-00-03.01-18

Версия 2

Регистрационный номер 19
Дата регистрации 22 марта 2018 г.
Отдел охраны труда и трудовых отношений
Комитета по социальным вопросам
Администрации Великого НовгородаАдминистрация Великого Новгорода
**Комитет
по социальным вопросам**
173001, Великий Новгород,
ул. Великая, д. 8Великий Новгород
2018



Содержание

Содержание.....	2
1. Общие положения.....	3
2. Социально-трудовые отношения.....	5
3. Производственно-экономическая деятельность	6
4. Рабочее время	6
5. Оплата труда и материальная ответственность работников.....	7
6. Время отдыха. Отпуска	8
7. Условия работы. Охрана и безопасность труда	9
8. Жилье	11
9. Социальная сфера	11
10. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профсоюзной организации	14
11. Порядок разрешения трудовых споров.....	15
12. Ответственность сторон	15
13. Заключительные положения	16

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 2 из 18



1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» (далее – НовГУ) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор, разработанный на основе принципов социального партнерства и взаимного уважения, определяет взаимодействие работодателя и работников в области экономического и социального развития с целью решения их социальных и экономических проблем, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в НовГУ.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 01.01.2017); Уставом НовГУ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Все, что не предусмотрено Коллективным договором регулируется законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными нормативными актами НовГУ. В случае изменения законодательства Российской Федерации, актов уполномоченных органов власти или локальных нормативных актов НовГУ (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации), регулирующих отдельные положения Коллективного договора, Коллективный договор действует в части им не противоречащей.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников НовГУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Цели заключения договора

Коллективный договор заключается в целях:

- 1) защиты прав и интересов работников и НовГУ, а также иных лиц, если это прямо предусмотрено Коллективным договором;
- 2) взаимодействия сторон в реализации экономических и социальных программ развития системы профессионального образования, науки и культуры;
- 3) обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- 4) создания необходимых условий для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников НовГУ;
- 5) юридического закрепления отношений между НовГУ и работниками;
- 6) повышения роли работников и профсоюзной организации при переходе на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- 7) регулирования в соответствии с законодательством споров, требований, претензий, которые могут возникнуть у каждой из сторон.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также действующим Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее - Отраслевое соглашение).

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 3 из 18



1.7. Коллективный договор разработан на основе предложений работников НовГУ, Программы развития НовГУ на период 2017-2021 гг., Отраслевого соглашения и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

1.8. Проект Коллективного договора обсужден коллективом НовГУ путем предварительного размещения на официальном сайте НовГУ.

1.9. Решение о заключении Коллективного договора приняла конференция работников и обучающихся НовГУ (далее - Конференция).

1.10. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» в лице его представителя – и.о. ректора Боровикова Юрия Сергеевича (далее – Работодатель);

работники НовГУ – физические лица, работающие в НовГУ на основе трудового договора, представляемые на основании решения Конференции первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся НовГУ (далее – Профсоюзная организация) в лице ее представителя – председателя профсоюзной организации Бритина Сергея Николаевича.

1.11. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников НовГУ, как членов профсоюзной организации, так и не являющихся членами профсоюзной организации.

1.12. Коллективный договор в течение месяца со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех работников НовГУ посредством размещения текста Коллективного договора на официальном сайте НовГУ и в библиотеке НовГУ.

1.13. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.14. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования НовГУ, а также в случае расторжения трудового договора с ректором (исполняющим обязанности ректора) НовГУ и (или) в случае прекращения полномочий председателя Профсоюзной организации.

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

Принятые на Конференции работников и обучающихся НовГУ дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и Профсоюзной организацией дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и имеет равную юридическую силу с иными его положениями.

Работники НовГУ уведомляются об изменениях и дополнениях к коллективному договору через официальный сайт НовГУ.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников НовГУ.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02 марта 2018 года после его подписания представителями сторон.

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырск М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 4 из 18



2. Социально-трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также Генеральным и Отраслевым соглашениями, Коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора работник имеет право получить полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.4. НовГУ и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. Права и обязанности работников определяются законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти, локальными нормативными актами НовГУ, в том числе Уставом НовГУ, правилами внутреннего трудового распорядка НовГУ, являющимися приложением к настоящему договору, трудовыми договорами, должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке, типовыми должностными инструкциями, утвержденными уполномоченным органом власти.

2.7. Прекращение трудового договора, в том числе расторжение трудового договора по соглашению сторон, расторжение срочного трудового договора, расторжение трудового договора по инициативе работника или инициативе работодателя производится в порядке и с соблюдением условий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в п. 2. ст. 179 и ст. 261 ТК РФ, преимущественное право имеют также:

- работники, награжденные государственными наградами и приравненными к ним ведомственными наградами;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- члены профсоюзного комитета НовГУ;
- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), проработавшие в НовГУ свыше 10 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением по направлению работодателя.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5, подпунктами “а”, “в” п. 6, п. 8, 10 ст. 81, п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном в ст. 373 ТК РФ.

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 5 из 18



3. Производственно-экономическая деятельность

3.1. Работодатель обязуется по согласованию с Ученым советом НовГУ определять приоритетность работ, планируемых к выполнению в НовГУ и порядок расходования средств на эти работы.

3.2. Работодатель обязуется информировать Профсоюзную организацию и работников через Ученый совет НовГУ о поступлении средств и их расходовании.

3.3. Для осуществления социальной защиты работников НовГУ могут использоваться субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средства, полученные от приносящей доход деятельности.

4. Рабочее время

4.1. Работодатель и Профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в НовГУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России (в т.ч. Приказом от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами;

- свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

4.2. Обязанности Работодателя:

4.2.1. Установить учебную нагрузку для педагогических работников в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Для преподавателей колледжей учебная нагрузка на учебный год, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов;

4.2.2. Учебную нагрузку, выполненную сверх установленной индивидуальными планами, оплачивать в соответствии с законодательством (по ставкам почасовой оплаты в соответствии с положением об оплате труда работников НовГУ или ином порядке, установленном законодательством РФ);

4.3. В соответствии с действующим трудовым законодательством педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для остальных работников НовГУ продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 6 из 18



4.4. Продолжительность рабочего дня, режим работы и отдыха регулируются настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка НовГУ, графиком работы по подразделениям, учебным расписанием, иным локальными нормативными актами НовГУ.

В случаях, установленных законодательством Российской Федерации работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, в размере, предусмотренном законодательством.

4.5. Для отдельных категорий работников НовГУ может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. Категории работников и режим такой работы определяются законодательством РФ и (или) локальными нормативными актами НовГУ, в том числе приказами ректора НовГУ согласованными с профсоюзной организацией.

4.6. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется локальными нормативными актами НовГУ.

4.7. Дежурным (оперативным) контролерам, дежурным по пульту сигнализации, дежурным по общежитию и диспетчерам транспортного отдела устанавливается следующий режим рабочего времени: 24-х часовая рабочая смена с предоставлением 3-х выходных дней. Продолжительность рабочего времени - 22 часа, перерыв для отдыха и питания в течение рабочей смены - 2 часа (в рабочее время не включается). Указанным работникам производится суммированный учет рабочего времени в учетный период. При этом учетный период составляет календарный год.

5. Оплата труда и материальная ответственность работников

5.1. Минимальный размер оплаты труда (зарботной платы) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Зарботная плата работника на одну ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Зарботная плата работника включает в себя должностной оклад (ставку), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

5.2. Система оплаты труда в НовГУ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными нормативными актами НовГУ, в том числе положением об оплате труда работников НовГУ, являющимся приложением к Коллективному договору. Ректор НовГУ, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно (за исключением случаев, установленных законом и локальными нормативными актами НовГУ) определяет размеры окладов (ставок), а также размеры иных выплат без ограничения их максимальными размерами. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются приказом ректора НовГУ по согласованию с профсоюзной организацией НовГУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, персональный повышающий коэффициент, постоянные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением случаев, установленных законодательством РФ и локальными нормативными актами НовГУ (премиальные выплаты и т.д.) являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить объективность и гласность в вопросах, касающихся порядка установления и распределения надбавок из средств субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), включая средства, полученные от приносящей доход деятельности.

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 7 из 18



5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка НовГУ или трудовым договором, как правило, перечислением на банковскую карту или на расчетный счет в банке, указанный в заявлении работника. Конкретные дни выплаты заработной платы устанавливаются ректором НовГУ по согласованию с профсоюзной организацией

5.5. Оплата отпуска производится в порядке, установленном законодательством РФ.

5.6. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работник обязан возместить НовГУ причиненный ему прямой действительный ущерб в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Полная материальная ответственность возлагается на работника в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

5.8. Работодатель обязуется обеспечивать надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику.

5.9. При направлении работника в служебную командировку (далее – командировка) ему гарантируется сохранение средней заработной платы (далее – средний заработок), а также возмещение расходов, связанных с командировкой. При этом для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Университете независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 1 (один) календарный месяц – месяц командировки. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

5.10. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и действующих соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

5.11. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников университета для определения размера стимулирующих выплат.

6. Время отдыха. Отпуска

6.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего распорядка НовГУ или приказом ректора НовГУ, согласованным с профсоюзной организацией и не может превышать двух часов или быть менее тридцати минут. Данный перерыв в рабочее время не включается.

6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком предоставления отпусков, который утверждается в установленном порядке работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

6.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами НовГУ.

Для педагогических работников, в том числе, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, работников и иных лиц, указанных в нормативных актах и актах уполномоченных органов власти, продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней;

6.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и НовГУ.

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 8 из 18



Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения средней заработной платы:

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 2) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.5. Работодатель обязан предоставить работникам по их заявлению дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- родителям, опекунам и приемным родителям, имеющим детей-школьников до четвертого класса - в первый день учебного года;
- при рождении ребенка у работника – 2 дня (в течение месяца с момента рождения);
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

7.1. Работодатель согласно трудовому законодательству обязуется, в том числе по согласованию с Профсоюзной организацией:

7.1.1. Сформировать комиссию по охране труда НовГУ, включив в нее уполномоченных лиц по охране труда от профсоюзной организации, и организовать ее деятельность.

Обеспечить выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, ежегодно принимающимся в установленном в НовГУ порядке, в том числе обеспечить комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;

7.1.2. Финансировать мероприятия по охране труда согласно требованиям, установленным законодательством Российской Федерации. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, медицинские осмотры работников, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возврат части страховых взносов (до 20% на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда (СОУТ), приобретения спецодежды и т.д.) в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

7.1.3. Осуществлять перед началом учебного года или по заявкам подразделений проверку состояния охраны труда и готовность НовГУ к занятиям, с составлением соответствующих актов;

7.1.4. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, льготами и компенсациями, в соответствии с трудовым законодательством.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям работников, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

7.1.5. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), прошедшими в установленном порядке обязательную сертификацию;

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 9 из 18



7.1.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными Типовыми нормами;

7.1.7. Обеспечить выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств согласно установленным нормам;

7.1.8. В соответствии с санитарно-гигиеническими нормами предпринимать меры по обеспечению температурного, воздушного, светового и водного режимов в НовГУ.

При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса, своим решением, принятым с учетом мнения Профсоюзной организации, сокращать рабочий день в соответствии с санитарными нормами (ГОСТ30491-69 «Здания жилые и общественные. Микроклимат в помещениях», СанПиН 2.2.2.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»), при необходимости до полного прекращения работы с сохранением за работниками среднего заработка;

7.1.9. Организовывать за счет средств НовГУ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников НовГУ в установленном порядке, а также внеочередных осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия медицинских противопоказаний;

7.1.10. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

7.1.11. Выплачивать работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и от профессиональных заболеваний пособия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

7.1.12. Осуществлять плановое обновление материальной технической базы структурных подразделений НовГУ;

7.1.13. Обеспечить своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством;

7.1.14. По результатам специальной оценки условий труда обеспечить работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда льготами и компенсациями в соответствии с действующим законодательством;

7.1.15. Обеспечить безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении учебно-производственных процессов, при применении инструментов, сырья и материалов;

7.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с требованиями трудового законодательства, Постановления Правительства РФ от 25.02.2000 №162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" и требованиями СанПиН 2.2.0.555-96;

7.1.17. Обеспечить условия и охрану труда молодежи в соответствии с требованиями трудового законодательства и СанПиН 2.4.6.664-97;

7.1.18. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья людей.

7.2. Работник согласно трудовому законодательству РФ обязуется:

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.И., Макарина Т.И., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 10 из 18



7.2.1. Соблюдать законодательство Российской Федерации, акты уполномоченных органов власти и локальные нормативные акты НовГУ, в том числе требования охраны труда, пожарной безопасности, дисциплины труда и производственной санитарии;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению НовГУ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2.6. Сообщать сведения об обязательных профилактических прививках лицу ответственному за данную информацию в НовГУ.

8. Жилье

8.1. Имеющийся в управлении НовГУ жилой фонд (в т.ч. жилые помещения в общежитиях НовГУ) могут предоставляться работникам в порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальными нормативными актами НовГУ.

Жилые помещения, находящиеся в общежитиях, а также служебные жилые помещения приватизации не подлежат.

8.2. При решении вопросов предоставления жилья работникам НовГУ учитываются квалификация работника, эффективность участия работника в решении уставных задач НовГУ, реальные жилищные условия, стаж работы, а также очередность, определяемые работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

9. Социальная сфера

9.1. Для осуществления социальной поддержки работников и реализации социальных программ Работодателя и Профсоюзной организации, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки работников, в том числе на материальную помощь;
- средства, выделяемые Профсоюзной организацией на социальные нужды членов профсоюза.

9.2. В соответствии с Положением о социальной комиссии в НовГУ формируется социальная комиссия из представителей Работодателя и Профсоюзной организации. Комиссия рассматривает вопросы социальной защиты, как работников, так и студентов НовГУ.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Ежегодно выделяет денежные средства на социальные нужды работников, в том числе на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Объем средств согласуется с Профсоюзной организацией в начале финансового года;

9.3.2. Предоставляет работникам НовГУ:

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Каллинская О.Е., Гошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 11 из 18



– возможность отдыха на учебно-оздоровительных базах НовГУ (график заездов, квоты и размер оплаты путевок определяются ежегодно по согласованию с Профсоюзной организацией);

– возможность получения лечения, предоставляемого на базе санатория-профилактория НовГУ. Количество путевок в год для обучающихся и курсовок в год для работников, а также их оплата согласуются с Профсоюзной организацией;

9.3.3. Организует качественное питание работников и обучающихся, соответствующее действующим нормам и правилам питания, в том числе через центр общественного питания НовГУ.

9.3.4. Контролирует совместно с Профсоюзной организацией работу точек питания в НовГУ по ассортименту, ценам, санитарным нормам, а также соблюдению режима работы.

9.3.5. Рассматривает совместно с Профсоюзной организацией вопросы о представлении работников НовГУ к наградам НовГУ, отраслевого, муниципального, регионального и федерального значения.

9.3.6. Поощряет благодарностями и грамотами работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей и (или) председателя Профсоюзной организации.

9.3.7. На основе решения социальной комиссии оказывает материальную помощь работникам НовГУ, ветеранам по ходатайству Совета ветеранов НовГУ, в том числе по обеспечению частичного возмещения затрат на лечение и затрат, связанных с ритуальными услугами по проведению похорон работников и ветеранов НовГУ, а также близких родственников (жены, мужа, родителей, детей). Размер материальной помощи устанавливается совместно Работодателем и Профсоюзной организацией в пределах от 2 (двух) до 5 (пяти) тысяч рублей. В экстренных случаях помощь может быть оказана решением ректора (первого проректора), с последующим уведомлением социальной комиссии. Дополнительно, члены профсоюза имеют право на получение материальной помощи до 2 (двух) тысяч рублей за счет средств профсоюзной организации.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, при наличии возможности обеспечивать улучшение их жилищных и культурно-бытовых условий, осуществлять строительство, ремонт и содержание в надлежащем состоянии общежитий, культурных подразделений, оздоровительных, спортивных сооружений, а также предприятий торгово-бытового обслуживания и столовых непосредственно в НовГУ, оказывать помощь в кооперативном и индивидуальном жилищном строительстве;

9.4.2. При прекращении деятельности структурных подразделений НовГУ или иных изменениях численности или штата работников, вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников решать в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

9.4.3. Принять меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки работников;

9.4.4. Бесплатно или на льготных условиях предоставлять работникам спортивные сооружения и инвентарь, находящиеся в распоряжении НовГУ, для организации спортивно-оздоровительных занятий работников;

9.4.5. Выделять средства для поддержания и развития учебно-оздоровительных центров, баз отдыха НовГУ, а также для организации отдыха работников, членов их семей и обучающихся;

9.4.6. Ходатайствовать совместно с Профсоюзной организацией перед Администрацией Великого Новгорода по вопросу обеспечения детей дошкольного возраста работников НовГУ местами в детских садах;

9.4.7. При достижении пенсионного возраста при одновременном увольнении работника из НовГУ, выплачивать работнику единовременную премию в размере: 1 оклад – при стаже работы в НовГУ от 5 до 10 лет; 2 оклада – при стаже работы в НовГУ более 10 лет, 3 оклада – при стаже

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 12 из 18



более 20 лет. Такие же условия премирования применяются к работнику, увольняющемуся из НовГУ до достижения пенсионного возраста в связи с выходом на пенсию по инвалидности. Порядок выплаты премии регулируется положением об оплате труда работников НовГУ.

9.4.8. Выплачивать (по представлению руководителя подразделения) денежное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой при стаже работы в НовГУ 10 и более лет от 5 (пяти) до 50 (пятидесяти) тысяч рублей.

9.5. Профсоюзная организация:

Выделяет денежные средства из членских взносов профсоюзной организации для членов профсоюза на:

- оказание материальной помощи согласно Положению о материальной помощи членам первичной профсоюзной организации НовГУ;
- организацию культурно-массовых мероприятий;
- организацию спортивно-оздоровительных мероприятий;
- организацию и проведение новогоднего детского утренника (елки);
- организацию культурно-массовых мероприятий студентов и ветеранов НовГУ.

9.6. Работодатель сохраняет право сократить численность и штат работников при отсутствии или уменьшении финансирования по согласованию с Профсоюзной организацией, ликвидировать неэффективные структурные подразделения, перевести отдельные бюджетные подразделения на самофинансирование.

9.7. Медицинское обслуживание:

НовГУ и профсоюзная организация берут на себя обязательства:

9.7.1. Ежегодно проводить анализ заболеваемости работников с целью выявления неблагоприятных условий труда;

9.7.2. НовГУ обязуется своевременно перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размере, определенном законодательством Российской Федерации;

9.7.3. Организовывать проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников, обязанных его проходить, в том числе путем заключения договоров с медицинскими учреждениями о проведении медицинского обследования работников НовГУ;

9.7.4. Укреплять материальную базу санатория-профилактория НовГУ;

9.7.5. В пределах финансовых возможностей НовГУ рассматривать возможность частичной оплаты пребывания по медицинским показаниям работников НовГУ в платных лечебно-профилактических учреждениях и санатории-профилактории НовГУ;

9.7.6. Работник, нуждающийся в санаторном лечении, подает в социальную комиссию заявление и медицинскую справку установленной формы. На основании данного заявления работник записывается в очередь на лечение в санаторий-профилакторий НовГУ;

9.7.7. Право на внеочередное получение путевок имеют лица, указанные в законодательстве, в том числе ликвидаторы аварии на Чернобыльской АЭС и приравненные к ним лица, сироты, инвалиды, а также перенесшие тяжелые заболевания;

9.7.8. При наличии у работника путевки на санаторное лечение Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск (часть отпуска). По согласованию с заведующим кафедрой (заведующим отделением) педагогическому работнику может быть снята (перенесена) учебная нагрузка на срок действия путевки.

9.7.9. Порядок оплаты и распределение путевок производится соответствующей комиссией исходя из имеющихся средств;

9.7.10. Путевки в санаторий-профилакторий НовГУ выделяются работникам один раз в год, в исключительных случаях - два раза в год.

		Фамилия	Дата	
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018	
	От профсоюзной организации	Бриттин С.Н., Макарипа Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018	
Версия 2.0			Стр. 13	из 18



10. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профсоюзной организации

10.1. Права профсоюзной организации по защите интересов работников в сфере трудовой, учебной и иной деятельности, улучшения социально-бытовых условий работников и обучающихся, предоставления им льгот, гарантий и компенсаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением и иными нормативно-правовыми актами.

Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и Коллективным договором прав профсоюза и способствует его деятельности, в том числе признаёт гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы. Освобождённые профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники НовГУ. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей ППС, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.

10.2. Профсоюзная организация НовГУ, представляющая интересы работников и обучающихся, вправе иметь своих представителей из членов профсоюзного комитета в коллективных органах управления НовГУ, в том числе в составе ректората и Ученого совета.

Члены Профкома включаются в состав комиссий НовГУ по аттестации работников, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, стипендиальной комиссии и др.

10.3. В целях создания условий успешной деятельности профсоюзной организации НовГУ Работодатель обязуется:

10.3.1. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также необходимые нормативные документы, оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование с программным обеспечением, электронную почту и Интернет. Обеспечивать охрану, уборку и ремонт выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации;

10.3.2. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в установленном размере 1% из полной заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

10.3.3. Выделять средства на премирование и материальное стимулирование освобожденных профсоюзных работников;

10.3.4. При наличии финансовых возможностей, отчислять Профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

10.3.5. Обеспечивать бесплатное размещение информации Профсоюзной организации на официальном сайте НовГУ и в других средствах массовой информации НовГУ;

10.3.6. Обеспечивать обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве НовГУ.

		Фамилия	Дата	
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018	
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018	
Версия 2.0			Стр. 14	из 18



10.4. Работодатель признает право Профсоюзной организации вести коллективные переговоры от имени работников по заключению коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов НовГУ и в иных установленных ТК РФ и настоящим коллективным договором случаях.

10.5. Работодатель включает Профсоюзную организацию в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся трудовых, социальных и профессиональных интересов работников, в том числе касающихся структурных изменений в НовГУ (кафедр, институтов, подразделений).

10.6. Обязанности профсоюзной организации НовГУ:

10.6.1. Содействовать развитию и успешной работе НовГУ, укреплению трудовой дисциплины среди работников и обучающихся;

10.6.2. Оперативно рассматривать заявления, запросы, предложения и замечания работодателя;

10.6.3. Обеспечить максимальную защиту интересов работников и соблюдение норм действующего законодательства при заключении и выполнении Коллективного договора и трудовых договоров;

10.6.4. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

10.6.5. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы.

11. Порядок разрешения трудовых споров

11.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

11.1.1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11.1.2. Защита прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

11.1.3. Самозащита работниками трудовых прав;

11.1.4. Судебная защита.

11.2. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам НовГУ или судом общей юрисдикции в соответствии с действующим законодательством;

11.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством;

11.4. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

12. Ответственность сторон

12.1. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Трудовым кодексом Российской

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калинская О.Е., Гошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 15 из 18



Федерации и Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Ответственность Работодателя за несоблюдение настоящего договора регулируется трудовым законодательством. Работодатель освобождается от ответственности за невыполнение Коллективного договора, если это явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, принятием нормативных актов уполномоченных органов, несвоевременным или неполным финансированием, препятствующим выполнению условий настоящего договора.

12.3. Работник обязан:

12.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

12.3.2. Соблюдать законодательство Российской Федерации и локальные нормативные акты НовГУ, в том числе правила внутреннего трудового распорядка и Устав НовГУ;

12.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

12.3.4. Выполнять установленные нормы труда и противопожарной безопасности;

12.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

12.3.6. Бережно относиться к имуществу НовГУ (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

12.3.7. Возместить ущерб, причиненный НовГУ в порядке, предусмотренном законодательством;

12.3.8. Выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами НовГУ и трудовым договором.

13. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 02 марта 2018 г. и действует по 01 марта 2021 г. Продление действия Коллективного договора осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, в соответствии с трудовым законодательством.

13.4. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

13.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по Коллективному договору.

13.6. Профсоюзная организация НовГУ обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

13.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.8. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются обеспечить систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Работодателя, конференциях

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 16 из 18



трудового коллектива, доводить до сведения трудового коллектива через официальный сайт НовГУ и газету «Новгородский университет».

13.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора, созданная совместным решением Работодателя и Профсоюзной организации из равного числа представителей сторон.

13.10. Профсоюзная организация вправе требовать у Работодателя разъяснений по вопросам выполнения коллективного договора, а также приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

13.11. Работодатель обязан принять меры к руководящим работникам по представлению Профсоюзной организации, если они по своей вине не выполняют обязательства Коллективного договора или препятствуют их выполнению.

13.12. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров в духе социального партнерства, стремясь к достижению приемлемых решений и компромиссов.

13.13. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.14. Любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора.

13.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.

13.16. Если на день истечения срока действия коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из сторон, то в этот день, или в следующий рабочий день, стороны продлевают срок действия коллективного договора на один год.

13.17. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет. Решение о продлении принимается на совместном заседании Ученого совета университета и Профкома после обсуждения.

13.18. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в Администрации НовГУ, второй в профсоюзной организации НовГУ.

13.19. Работники могут ознакомиться с заверенной копией Коллективного договора в научной библиотеке НовГУ и на сайте НовГУ в сети Интернет.

		Фамилия	Дата	
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018	
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калшинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018	
Версия 2.0			Стр. 17	из 18



Лист согласования

Разработали	Ф.И.О.	Дата	Подпись	Система менеджмента качества Управленческая документация
	Бритин С.Н. Сулайманов А.О. Шульцев В.А. Макарина Т.Н. Калпинская О.Е. Тошкина Е.А. Козырев М.М. Понамарева Ю.А.	20.02.2018		
СОГЛАСОВАНО:				
Проректор по СРиВР	Крапчунов Д.Е.			
Проректор по АХР	Пилипив С.Д.			
Начальник УРП	Сорокина Л.Л.			
Начальник УБ	Львов А.Н.			
Руководитель СОР	Буленкова Ю.В.			

Лист внесения изменений

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись

		Фамилия	Дата
Разработали	От администрации	Сулайманов А.О., Козырев М.М., Понамарева Ю.А., Шульцев В.А.	20.02.2018
	От профсоюзной организации	Бритин С.Н., Макарина Т.Н., Калпинская О.Е., Тошкина Е.А.	20.02.2018
Версия 2.0			Стр. 18 из 18