

Принят Конференцией работников и обучающихся  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Нижегородский государственный педагогический  
университет имени Козьмы Минина»  
«25» декабря 2025 года

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НИЖЕГОРОДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КОЗЬМЫ МИНИНА»  
на 2026-2028 гг.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
дата «03. 02 2026 г. № 429/26-КЗ	
<u>С рекомендацией</u>	
наличие/отсутствие замечаний	
Зам. руководителя управления	
должность	ФИО
<u>Андрей</u> (подпись)	<u>г. Н. А. Тюленев</u> (ФИО)

г. Нижний Новгород

2025 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Термины и понятия, используемые в Коллективном договоре.

Работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее - НГПУ им. К. Минина, Университет).

Представитель Работодателя - полномочным представителем Работодателя является ректор, действующий на основании устава Университета.

Работники Университета, Работники — граждане, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете и заключаемый Работодателем и Работниками в лице их представителей.

Профсоюзный комитет, Профком - выборный коллегиальный постоянно действующий орган первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГПУ им. К. Минина (работников), являющийся представительным органом работников Университета в социальном партнерстве, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

### 1.2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора.

Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя и Работников Университета, разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 гг. и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками Университета и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель - НГПУ им. К. Минина в лице ректора Сдобнякова Виктора Владимировича.

Работники - в лице председателя первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГПУ им. К. Минина (работников) Беляевой Татьяны Константиновны.

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

1.3. Целью Коллективного договора является определение в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для Работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета.

Коллективный договор устанавливает взаимные права и обязанности Работодателя и Работников в области регулирования условий труда, заработной платы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, социальных вопросов, а также образовательной и научной деятельности в рамках действующего законодательства.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового права. Стороны подтверждают

обязательность выполнения условий настоящего Коллективного договора. Работодатель обязуется с учетом мнения Профкома разработать и утвердить положения и иные нормативные локальные акты, необходимые для реализации Коллективного договора.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Университета независимо от их членства в профсоюзах. Положения Коллективного договора не распространяются на лиц, выполняющих работы, оказывающих услуги Университету на основании гражданско-правовых договоров.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2026 г. и действует по 31 декабря 2028 года. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора либо продлить срок его действия, но не более чем на 3 (три) года.

Изменения и дополнения в Коллективный договор (в том числе о продлении срока его действия) могут вноситься без проведения коллективных переговоров после взаимных консультаций путем подписания сторонами дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

1.7. Действие Коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.8. Пересмотр обязательств по Коллективному договору не может приводить к снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий Работников.

1.9. После подписания Коллективного договора Работодатель доводит его содержание до сведения всех Работников путем размещения текста Коллективного договора на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также знакомит с Коллективным договором каждого Работника под роспись.

Работники, вновь принимаемые на работу в Университет (до подписания трудового договора), должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.10. Профком обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.11. В целях развития социального партнерства стороны признают необходимость создания на равноправной основе Комиссии по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения его типа, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.13. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны договорились о взаимных обязательствах по управлению Университетом методами, которые в наибольшей степени обеспечивают удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, научно-педагогических кадрах.

**1.18. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать стабильную и эффективную работу Университета путем организации образовательной, научной и финансово-хозяйственной деятельности;
- обеспечивать создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового потенциала Университета;
- обеспечивать формирование и поддержку положительного имиджа Университета (создание и развитие связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства);
- обеспечивать оплату труда, безопасные условия труда и социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать проведение переподготовки и повышения квалификации Работников;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников;
- обеспечивать Работникам полную занятость в рабочее время, нормальные условия труда. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важнейшее условие благополучия работника, и будет делать все от него зависящее для обеспечения постоянной занятости работников Университета и повышения материального благосостояния Работников;
- применять различные формы поддержки и поощрения молодых преподавателей, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Университета;
- способствовать дальнейшему улучшению условий трудовой деятельности Работников в служебных кабинетах, аудиториях, электронной библиотеке, оснащению их необходимой оргтехникой и оборудованием;
- создавать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работниками;
- не допускать необоснованного сокращения численности или штата Работников Университета;
- не допускать нарушения правовых гарантий Работников;
- принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Коллективному договору;
- принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест.

**1.19. Профком обязуется:**

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников;
- оказывать помощь членам Профсоюза, а также Работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовых коллективах Университета;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, Коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- содействовать в проведении специальной оценки условий труда Работников;
- предоставлять мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками, являющимися членами профсоюза;
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предоставлять Работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков Работников;
- принимать участие (в лице своих представителей) в работе комиссий по: расследованию несчастных случаев на производстве;
- рассмотрению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором Университета;
- обеспечивать участие представителей Профкома в процедуре аттестации педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также научных работников Университета.

#### **1.20. Работники обязуются:**

- добросовестно, качественно и в срок выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица Работодателя, если они не противоречат требованиям законодательства;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, не предпринимать действий, нарушающих безопасность труда других лиц;
- проходить в установленные сроки обязательные медицинские осмотры;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета;
- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения, условия трудового договора, работать честно и добросовестно;
- использовать свое рабочее время для выполнения должностных обязанностей;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, участвовать в мероприятиях, организуемых Работодателем, по поддержанию чистоты и порядка во всех помещениях Университета;
- бережно относиться к имуществу Университета, не допускать нанесения ущерба Университету;
- экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. Системы оплаты труда работников Университета, включая размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, ставок почасовой оплаты труда, устанавливаются в Университете в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее - Положение об оплате труда), являющимся Приложением к настоящему Коллективному договору.

2.2. Сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии с ТК РФ. Заработная плата выплачивается Работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 20-е число текущего месяца (заработная плата за первую

половину месяца) и 5-е число следующего месяца (заработка плата за вторую половину месяца).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этих дней.

2.3. Заработка плата выплачивается путем перечисления причитающихся Работникам денежных средств (сумм) на их лицевые счета, открытые в кредитной организации, с которой Университетом заключен договор на организацию выплат заработной платы с использованием пластиковых карт, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, или выплачивается через кассу Университета.

Работник вправе сменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Вновь принятым Работникам первая выплата заработной платы производится не позднее 15 календарных дней с даты поступления на работу, далее - в соответствии с п.2.2 Коллективного договора.

2.4. При выплате заработной платы каждый Работник извещается в письменной форме в порядке, определенном локальным актом Университета:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель извещает Работника о составных частях заработной платы путем направления сформированного управлением бухгалтерского учета, отчетности и контроля расчетного листка в личный кабинет Работника (раздел «Заработка плата»), созданный на портале ya.mininuniver.ru в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», не позднее 5 (пяти) дней со дня выплаты заработной платы.

Выдача расчетных листов на бумажном носителе осуществляется управлением бухгалтерского учета, отчетности и контроля на основании обращения Работника.

2.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат Работодатель обязан обеспечить выполнение требований ТК РФ о выплате компенсаций.

В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным причинам Университет официально информирует об этом Работников и Профком с указанием причины.

2.6. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков или по личным заявлениям, оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

2.7. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета, а также оплачиваются дни отъезда, приезда, нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ, исходя из среднедневного заработка работника.

2.8. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

2.9. Выполнение Работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с Положением об оплате труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС), определяется в зависимости от занимаемой ими должности, уровня квалификации, проводимой ими научной и методической работы и не может превышать 900 часов в учебном году, в том числе по должности доцента - не более 850 часов, по должности профессора - не более 800 часов. При расчете норм времени 1 академический час учебной нагрузки принимать не менее чем за 1 астрономический час рабочего времени.

Для педагогических работников, реализующих программы СПО (далее - педагоги СПО) устанавливается объем педагогической нагрузки 720 часов за ставку заработной платы из расчета на 10 учебных месяцев.

При расчете норм времени 1 академический час учебной нагрузки приравнивается к астрономическому часу.

Соотношение учебной нагрузки ППС, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени устанавливается индивидуальным планом работы, утверждаемым в порядке, определенном локальным актом Университета.

В Университете перед началом каждого учебного года локальным нормативным актом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы (дифференцированно, по должностям ППС), которые доводятся до сведения педагогических работников, отнесенных к должностям ППС.

Сверх объема учебной нагрузки ППС педагоги СПО могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством, в объеме не более 300 часов в год.

2.11. Работодатель гарантирует Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда.

2.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в целях обеспечения деятельности Университета (за исключением случаев, установленных ст. 113 ТК РФ) с письменного согласия Работника с учетом мотивированного мнения Профкома на основании приказа ректора.

Оплата труда при привлечении Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ, исходя из среднедневного заработка Работника, в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При предоставлении другого дня отдыха работа в нерабочий праздничный день или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

### **3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в службу занятости и в Профком информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате сокращении численности или штата.

3.3. При сокращении численности или штата Работников Университета предпочтение в сохранении рабочего места за Работником отдается, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации следующим Работникам:

- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- отнесенными в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- проработавшим в Университете более 15 лет.

3.4. При сокращении численности или штата Работодатель не допускает увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом условий и возможностей приостанавливает прием новых работников. Работодатель не привлекает внешних совместителей при неполной занятости штатных Работников соответствующей квалификации, ограничиваясь привлечением специалистов, читающих уникальные курсы.

3.6. В случае возникновения причин, которые могут привести к массовому увольнению Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.7. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являющихся членами профсоюза, допускается с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.8. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата, Работодателем предоставляется свободное от работы время (6 часов в неделю) с

сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.9. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора Работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Организация образовательного процесса в Университете регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, годовым графиком учебного процесса и расписанием учебных занятий.

4.2. Работа ППС, педагогов СПО Университета определяется трудовым договором (эффективный контракт) и индивидуальным планом работы.

В соответствии с действующим законодательством для ППС и педагогов СПО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

Нормальная продолжительность рабочей недели для других категорий Работников Университета - 40 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

4.3. Режим работы Работников Университета определяется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами ректора. Для отдельных категорий Работников приказом ректора может устанавливаться гибкий график работы.

Рабочее время и время отдыха ППС, педагогов СПО регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами ректора, утвержденным расписанием учебных занятий, а также утвержденным в установленном порядке индивидуальным планом работы на конкретный учебный год.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников.

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Университета в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома и доведенными до сведения Работников. Отдельным категориям Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.6. Научным работникам Университета, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 48 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

- кандидатам наук - 36 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

**4.7.** График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.9. Запрещается направление Работников в неоплачиваемый отпуск по инициативе Работодателя.

4.10. Работодатель и Профком обеспечивают контроль соблюдения порядка предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и своевременного

использования Работниками таких отпусков в соответствии с ТК РФ.

4.11. Работодатель может предоставить по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 14 лет, - 3 дня;
- одиноким матерям (отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних) и женщинам, воспитывающим трех или более детей в возрасте до 14 лет, - 3 дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях по основной работе при стаже работы в Университете не менее 1 года. Перенесение дополнительного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.12. Работодатель в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года", предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Университета такой отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной или частичной оплатой за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает ректор по рекомендации Ученого совета Университета.

4.13. Заявление о предоставлении длительного отпуска с указанием его срока (не более 1 года) подается Работником на имя ректора Университета и должно быть им рассмотрено в течение 14 дней (без учета времени, необходимого для получения рекомендаций Ученого совета Университета).

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности Университета.

Длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника.

Педагогический работник вправе отказаться от использования длительного отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

За педагогическим Работником на период длительного отпуска сохраняется место работы, должность, объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Педагогический работник во время длительного отпуска не может быть переведён на другую работу, а также уволен по инициативе Работодателя, за исключением случая ликвидации Университета.

В случае производственной необходимости Работник может быть отозван из длительного отпуска. Такой отзыв допускается только с согласия Работника. В этом случае работник дает письменное согласие на отзыв из отпуска и определяет время использования (либо неиспользования) оставшейся части отпуска.

Педагогическому Работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, гарантируется право на продление отпуска на число дней нетрудоспособности, о чём он обязан заранее известить Работодателя и согласовать сроки выхода на работу.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический Работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи.

Работникам – внешним совместителям, работающим в Университете, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной

платы только с согласия непосредственного руководителя. Основанием предоставления отпуска является заявление Работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом руководство Университета не позднее чем за 20 рабочих дней до выхода на работу. В случае досрочного выхода Работника отпуск считается полностью использованным.

4.14. Работники Университета имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Без ущерба для производственного процесса Работодатель может по письменному заявлению Работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 7 дней;
- по уходу за заболевшим членом семьи - до 14 дней;
- в связи с юбилейной датой рождения Работника - до 2 дней;
- в связи с похоронами родных и близких - до 11 дней;
- Работнику, являющему материю (отцом), либо иному лицу, воспитывающему ребенка (опекуну, попечителю, приемным родителям) в возрасте от 6 лет (при поступлении в первый класс) и до 12 лет, – 1 день в День знаний (1 сентября). Если 1 сентября приходится на воскресенье, отпуск предоставляется на следующий за ним рабочий день;
- по случаю бракосочетания Работника или близкого родственника - 3 дня;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, - до 14 календарных дней в дни школьных каникул или другое удобное для них время.

4.15. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть отпуска). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется в течение года, за который предоставлен отпуск.

4.16. Работодатель принимает меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска Работникам. Отзыв Работника из отпуска допускается только с письменного согласия Работника и оформляется приказом ректора. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего календарного года или присоединена к отпуску за следующий календарный год.

4.17. Время зимних и летних каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для Работников Университета, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

4.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель вправе на летний период устанавливать Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении 40-часовой продолжительности рабочей недели.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что деятельность Работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в ТК РФ и иных нормативных актах.

5.2. Работодатель обеспечивает для Работников Университета здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.3. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами и правилами;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предоставление компенсаций и льгот Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- разработку и утверждение (с учетом мнения Профкома) инструкций по охране труда для Работников;
- на основании результатов проведения специальной оценки условий труда бесплатную выдачу Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлению Работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата осуществляется в размере эквивалентном стоимости 0,5 л. молока жирностью не менее 2,5%. Размер стоимости молока определяется на основании предоставляемых Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области ежемесячных сведений средней потребительской цены на молоко питьевое цельное пастеризованное фасованное 2,5 – 3,2 % жирности;

- возмещение Работнику ущерба, причиненного ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанными с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в размере до 10 должностных окладов в зависимости от процента потери трудоспособности.

5.4. Работодатель организует:

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, предусмотренных законодательством;

- недопуск Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, предусмотренных законодательством, а также в случае наличия медицинских противопоказаний;

- проведение специальной оценки условий труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- посты для оказания работниками первой помощи пострадавшим, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, назначает ответственных за своевременное пополнение аптечек первой помощи изделиями медицинского назначения.

5.5. Для реализации первоочередных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, а также улучшения условий и охраны труда Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают Соглашение по охране труда.

5.6. Работодатель осуществляет подготовку Университета к новому учебному году. Акт готовности согласовывается с Профкомом и утверждается ректором.

5.7. Работодатель и Профком оказывают содействие и поддержку членам Комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда Профкома по выполнению возложенных на них обязанностей.

5.8. Работодатель организует обучение уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по вопросам охраны труда за счет средств Университета.

5.9. Работодатель обязуется:

- назначить приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда во всех структурных подразделениях, отделах, кафедрах, мастерских, кабинетах, помещениях;

- обеспечивать обучение, проверку знаний работников по охране труда и безопасным методам и приемам выполнения работ, регулярно проводить инструктажи в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и законодательства об охране труда Российской Федерации;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке инструкции по охране труда и о мерах пожарной безопасности во всех подразделениях Университета в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, законодательства об охране труда, законодательства о пожарной безопасности;

- выполнять в полном объеме в установленные сроки организационные и технические мероприятия по охране труда;

- запретить проведение образовательного или технологического процессов при наличии опасных условий для здоровья Работников и обучающихся;

- сокращать рабочий день на 1 час в случае повышения температуры в рабочем помещении без кондиционера до 28,5°C, при повышении до 29°C - на 2 часа, а если помещение нагрелось до 30,5°C - на 4 часа;

- обеспечить во всех учебных корпусах и общежитиях пропускной режим;

- принимать меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- обеспечивать права и гарантии Работников в сфере охраны труда;

- своевременно приобретать путевки для санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

5.10. Представители Профкома, члены комиссии по охране труда и уполномоченные осуществляют контроль условий и охраны труда, участвуют в комиссиях по специальной

оценке условий труда, доводят до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

5.11. В области охраны труда Работники Университета обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, иными нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда, локальными правовыми актами Университета;
- соблюдать правила применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в установленном порядке, а также обязательные психиатрические освидетельствования, предусмотренные законодательством.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились, что при получении чистой прибыли Работодатель направляет до 10% на санаторно-курортное лечение, отдых и социальную поддержку Работников Университета, при этом не менее 2% - на оздоровление.

6.2. На основании отдельно заключаемого соглашения Работодатель вправе перечислить первичной профсоюзной организации Университета денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются указанным соглашением.

6.3. В целях расширения системы социальных выплат родителям и иным лицам, воспитывающим ребенка без матери (отца), а также многодетным семьям Работодатель по ходатайству Работника может оказывать единовременную материальную помощь.

6.4. При увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости Работодатель может выплатить ему при наличии финансовых средств выходное пособие в размере:

- а) проработавшим в Университете 10 и более лет - 2 должностных окладов;
- б) проработавшим в Университете 20 и более лет - 3 должностных окладов.

6.5. За неработающими ветеранами Университета и Работниками, уволенными в связи с выходом на пенсию, сохраняется право обращения за материальной помощью к Работодателю.

6.6. Работникам и детям Работников Университета, обучающимся в Университете, в рамках действующего налогового законодательства могут устанавливаться льготы по оплате обучения в порядке, установленном локальным нормативным актом Университета.

6.7. Работодатель осуществляет выплаты Работникам в связи с юбилейными датами – 50-, 55-, 60-летие и так далее - в порядке, установленном Положением об оплате труда.

6.8. В целях признания заслуг, поощрения и морального стимулирования Работников за достижения (заслуги), многолетний добросовестный труд в сфере образования,

научной, научно-технической деятельности, воспитания и иных сферах деятельности Университета учреждаются следующие почетные звания:

Почетное звание «Почетный работник НГПУ им. К. Минина»;

Почетное звание «Почетный профессор НГПУ им. К. Минина»;

Почетное звание «Почетный доктор НГПУ им. К. Минина».

Единовременная премиальная выплата в связи с присвоением почетного звания осуществляется в порядке, определенном Положением об оплате труда.

6.9. Работодатель устанавливает локальным нормативным актом дополнительное социальное обеспечение Работников, утверждает Программы, предусматривающие предоставление дополнительной социальной поддержки Работникам, формируемые с учетом предложений Работников не менее чем на 3 года.

Работодатель выделяет время в спортзалах для занятий спортивных секций для Работников Университета.

6.10. Работодатель и Профком могут создавать постоянно действующую комиссию по контролю работы всех точек торговли и общественного питания в Университете, добиваться улучшения общественного питания, ориентируя его на доступный и широкий ассортимент, повышение качества приготовления пищи.

6.11. Застрахованным лицам, работающим по трудовым договорам, заключенным с Университетом, пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачиваются в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Стороны договорились оказывать экстренную материальную помощь Работникам Университета и ветеранам, в том числе и по обеспечению частичного возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами.

6.13. В условиях обеспечения требований комплексной безопасности Университет принимает меры по упорядочению въезда на территорию НГПУ им. К. Минина и по организации парковок личного транспорта Работников. Порядок парковки устанавливается Университетом с учетом мнения Профкома.

6.14. Университет при наличии средств и необходимости увеличения количества Работников, имеющих ученые степени (кандидата наук и/или доктора наук), может оказывать финансовую поддержку Работникам Университета в период завершения и защиты кандидатской и докторской диссертаций.

6.15. Университет при наличии средств и производственной необходимости может направлять Работников для обучения по образовательным программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, реализуемым в Университете. С такими работниками заключается договор, в котором закрепляются обязательства сторон.

6.16. Работодатель и Профком могут создавать постоянно действующую комиссию по вопросам обеспечения реализации социальных гарантий, установленных настоящим разделом Коллективного договора.

## **7. Дистанционная (удаленная) работа**

7.1 Дистанционная (удаленная) работа осуществляется в Университете в соответствии с ТК РФ.

7.2. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и

Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сети связи общего пользования. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно постоянно, временно непрерывно, временно периодически.

7.3. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.4. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

7.5. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего выполнение Работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

7.6. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом, так и на бумажном носителе, пересылаемыми по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения документа (информации) от другой стороны в срок не более одного рабочего дня.

7.7. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы.

7.8. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

7.9. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с ТК РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, установленным локальным нормативным актом, принятым Работодателем с учетом мнения Профкома.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Университет предоставляет в распоряжение Профкома в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения и оборудование, транспорт и средства связи.

8.2 Работодатель по просьбе Профкома информирует его по вопросам:

- проведения кадровой политики;
- формирования организационной структуры и штатного расписания;
- экономического положения Университета.

8.2. Профком включается в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников.

8.4. Представитель Профкома участвует с правом решающего голоса в работе комиссий, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих социальные права и интересы Работников, а также участвует в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

8.5. Профком имеет право получать информацию и доводить до сведения Работодателя свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и

социальные права и интересы Работников.

8.6. Профком имеет право вносить на рассмотрение Работодателя предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.

8.7. Профком обязуется информировать Работников об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза и Работников.

8.8. Работодатель обязуется соблюдать права Первичной профсоюзной организации работников, предусмотренные ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

8.9. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.10. Профком вправе оспорить управленческое решение, касающееся члена профсоюза, если оно противоречит нормам ТК РФ, действующего законодательства и положениям Коллективного договора.

8.11. В случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия Коллективного договора, профсоюз направляет требование в письменной форме об устранении нарушения. В этом случае Работодатель воздерживается от реализации принятых решений до разрешения разногласий в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. Работодатель в пределах финансовых возможностей обязуется выделять Профкому денежные средства на подписку, по заявке предоставлять канцтовары, обеспечивать оргтехникой и т.п.

8.13. Работодатель ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям Работников перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы, в размере, установленном в соответствии с Уставом профсоюза. В случаях увольнения Работника и последующего его трудоустройства в Университет Работодатель осуществляет ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы по ранее поданному письменному заявлению, при условии, что перерыв работы в Университете составил не более 3 (трех) месяцев и заявление не отозвано Работником.

8.14. Работодатель предоставляет Профкому в установленном законодательством порядке информацию о деятельности Университета для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора.

8.15. Работодатель обязуется предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний и других мероприятий в рамках уставной деятельности Профкома без нарушения нормальной деятельности Университета. Выделение для этой цели помещения Работодатель осуществляет по согласованию с Профкомом и в сроки, обеспечивающие проведение данных мероприятий.

7.15. Профсоюз, уполномоченный работниками Университета, имеет право выдвигать кандидатуру своего представителя для избрания в Ученый совет Университета и другие коллегиальные органы управления Университета.

7.16. Профсоюз выступает стороной, представляющей интересы Работников Университета, в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

7.17. Работодатель и Профком формируют комиссию из равного числа представителей для осуществления контроля над соблюдением норм Коллективного договора, с паритетным председательством с обеих сторон. Комиссия не реже одного раза в год рассматривает результаты выполнения Коллективного договора.

7.18. Работодатель и Профком проводят совместные заседания, дающие возможность сторонам получить полное представление о ситуации, существующей в Университете. Цель заседаний — объединить усилия по созданию здорового микроклимата в коллективе и обеспечению обоюдного уважения и доверия. Сроки проведения и повестка дня заседаний определяются по взаимному согласию.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Подписанный сторонами Коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации и в течение месяца после уведомительной регистрации в установленном порядке — в Министерство просвещения Российской Федерации и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации для осуществления ведомственной регистрации Коллективного договора.

## 10. ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель Работодателя -

ректор НГПУ им. К. Минина



«30» декабря 2025 г.



Представитель Работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации Нижегородской областной  
организации профессионального союза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации в НГПУ им. К. Минина  
(работников)



Т.К. Беляева

«30» декабря 2025 г.