

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Райхерт Татьяна Николаевна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 14.02.2022 09:24:59  
Уникальный программный ключ:  
c914df807d771447d64c08ee17f8e2f93dd813b



Нижнетагильский государственный  
социально-педагогический институт (филиал)  
«Российского государственного профессионально-  
педагогического университета»  
Директор филиала  Л.Е. Егорова  
2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2018-2020 ГОДЫ  
НИЖНЕТАГИЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА (филиала)  
«РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА»**

Принят на общем собрании трудового коллектива  
(протокол № 1 от 25.01.2018)

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»  
« 08 » *март* 20 *18* г.  
Запись за № *17-к*

г. Нижний Тагил  
2018

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях повышения взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Нижнетагильским государственным социально-педагогическим институтом (филиал) «Российского государственного профессионально-педагогического университета» в лице директора филиала в г. Нижнем Тагиле Егоровой Л. Е., действующей на основании доверенности РГППУ №151 от 10.12.2015 г., (в дальнейшем – Работодатель) и работниками института, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников НТГСПИ в лице его председателя Толстовой Ирины Сергеевны (в дальнейшем – Профком).

1.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости и социальных льгот. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на РГППУ и филиал РГППУ в г. Нижнем Тагиле.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации единственным полномочным представителем интересов работников при реализации права на участие в управлении организацией, при ведении переговоров по заключению Коллективного договора осуществлении контроля его выполнением. Стороны совместно решают все основные вопросы социально-трудовых отношений.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле и неработающих пенсионеров. Работниками филиала являются лица, состоящие с университетом в трудовых отношениях, основным местом работы которых является филиал в г. Нижнем Тагиле, в том числе работающие неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Неработающими пенсионерами считаются лица, ушедшие на пенсию из НТГСПА (НТГСПИ) по старости.

1.6. Настоящий договор разработан в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором между ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» и работниками университета на 2018-2020 годы, Уставом РГППУ, Положением о Нижнетагильском государственном социально-педагогическом институте (филиале) РГППУ от 09.02.2016 № 01-Р/667П.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по совместному решению представителями сторон без созыва конференции работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и положениями действующего Коллективного договора и прежних соглашений.

1.10. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания и действует до 31 декабря 2020 года.

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работники филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле в своей профессиональной деятельности руководствуются действующим законодательством об образовании, Уставом РГППУ, Положением о Нижнетагильском государственном социально-педагогическом институте (филиале) РГППУ № 01-Р/667 от 09.02.2016 г., Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, положениями, приказами ректора РГППУ и директора филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле, трудовыми договорами, Коллективным договором РГППУ и настоящим Коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять прием работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства осуществлять только в том случае, когда штатные преподаватели обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме. Не производить увольнение педагогических работников в связи сокращением численности или штата работников в течение учебного года.

2.2.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией, производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в филиале свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года);

- руководители (их заместители) первичной профсоюзной организации, руководители профбюро факультетов, других структурных подразделений института, не освобожденные от основной работы.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза.

2.3.3. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза.

2.3.4. Представлять и защищать трудовые права работников-членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

2.4. Один раз в полгода проводятся производственные совещания в структурных подразделениях филиала с целью контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора.

### **Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ**

3.1. Фонд оплаты труда работников филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле распределяется в соответствии с действующим в РГППУ Положением об условиях оплаты труда и Планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.2. Заработная плата и аванс работникам филиала выплачивается не реже чем каждые полмесяца 4-го и 19-го числа путём перечисления на пластиковые карты работников. При совпадении дней выплаты с выходным или праздничными нерабочими днями выплата заработной платы производится накануне выходного или праздничного нерабочего дня.

3.3. Возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками осуществляется в соответствии со ст. 168 Трудового кодекса РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Положением о командировках, согласованным с профсоюзным комитетом. Размеры суточных устанавливаются приказом директора филиала с учетом объема внебюджетных средств.

3.4. Работнику при увольнении по соглашению сторон (пункт 1 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) выплачивается выходное пособие в размере двух среднемесячных заработков.

3.5. При увольнении работника филиала по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) и наличии непрерывного стажа работы в институте более 10 лет выплачивается выходное пособие в размере должностного оклада.

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

4.1. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.2. На период действия Коллективного договора работникам филиала устанавливаются дополнительные отпуска. Список должностей и профессий, по

которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и его срок ежегодно определяется приказом ректора РГППУ по представлению директора филиала и по согласованию с выборным органом Профсоюза.

4.3. В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, юбилея (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет для женщин, 50, 60, 65, 70, 75 лет для мужчин) либо по семейным обстоятельствам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника сроком до 3 календарных дней.

4.4. Одному из родителей, имеющих детей в возрасте от 7-ми до 10-ти лет, 1 сентября предоставляется один оплачиваемый день.

4.5. Женщинам, имеющим детей дошкольного возраста, не планируются занятия в субботние дни.

## **Раздел 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными документами по охране труда и здоровья обязуется:

5.1.1. Обеспечивать бесперебойную работу гардеробов в учебных корпусах.

5.1.2. Обеспечивать функционирование мест общего пользования в учебных корпусах и общежитиях в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

5.1.3. 1 раз в 5 лет проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах филиала. По итогам оценки определять перечень мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с установленными вредными условиями труда.

5.1.4. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

5.1.5. Обеспечивать реализацию системы управления охраной труда.

5.1.6. Осуществлять оздоровление работников в санатории-профилактории при наличии средств. Количество работников и выделяемые средства на их оздоровление утверждаются приказом директора филиала по согласованию с выборным органом Профсоюза.

5.1.7. На основании решения врача медицинской службы филиала об ухудшении состояния здоровья предоставлять работникам не более 2 раз в год от 1 до 3-х дней с сохранением средней заработной платы с обязательным уведомлением руководителя структурного подразделения. Учет работников, которым предоставлены указанные дни, ведет врач медицинской службы.

5.2. Руководители структурных подразделений совместно с профсоюзным активом обязуются не реже одного раза в квартал осуществлять проверку сохранности учебных, служебных и производственных помещений, состояния рабочих мест и мест общего пользования, по результатам которой вносить на рассмотрение администрации филиала предложения по улучшению условий труда.

5.3. Каждый работник филиала обязуется выполнять мероприятия и требования по обеспечению энерго- водо- и теплосбережения, соблюдать технику безопасности, правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

## **Раздел 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ**

6.1. Перечень и размеры дополнительных социальных гарантий и льгот определяются при наличии средств по решению директора при согласовании с профкомом.

6.2. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам из внебюджетных средств:

6.2.1. В связи с юбилеями работников: 50, 60, 65, 70, 75 лет для мужчин; 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет для женщин (при стаже работы в институте не менее 10 лет) по ходатайству руководства структурных подразделений выплачивать разовую надбавку в размере должностного оклада.

6.2.2. Обеспечивать материальную помощь аспирантам, соискателям, докторантам в соответствии с заключёнными договорами и при условии успешной защиты диссертационного исследования и при наличии средств. Размер материальной помощи определяется ежегодно приказом директора филиала. Материальная помощь выплачивается на основании заявления после получения соискателем документа, подтверждающего присвоение ученой степени.

6.2.3. Оказывать материальную помощь для частичного возмещения затрат на проведение похорон:

- работников со стажем не менее 10 лет – 7 000 руб.;
- работников со стажем менее 10 лет – 5 000 руб.;
- близких родственников работников (муж, жена, дети, родители) – от 5 000 до 10 000 руб.

6.2.4. Выплачивать ежемесячную надбавку работникам, имеющим инвалидность. Размер надбавки определяется приказом директора филиала.

6.3. Бухгалтерия по запросу профсоюзного комитета обязана предоставлять сведения о наличии и расходовании средств фонда социального страхования.

6.4. Профком обязуется, при наличии средств на счете профсоюзной организации, обеспечивать материальной помощью работников, членов Профсоюза, проработавших в НТГСПИ-НТГСПА-НТГСПИ(ф)РГППУ не менее шести лет, для приобретения санаторно-курортных путевок согласно поступившим заявлениям. Повторное получение путевок возможно не ранее, чем через пять лет.

6.5. Неработающим пенсионерам предоставляется право на пользование библиотекой, объектами социально-бытовой сферы, услугами спортивных залов.

## **Раздел 7. ОБУЧЕНИЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

7.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования впервые.

7.2. Работникам, успешно обучающимся в образовательных организациях по заочной и очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ).

7.3. Работодатель вправе определять:

7.3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд;

7.3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития института и с учетом мнения профкома.

7.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, в котором определяются условия и порядок получения профессионального образования.

## **РАЗДЕЛ 8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают План мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, источников и размеров финансирования.

8.2. Стороны обязуются представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий настоящего договора. Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

8.3. Контроль выполнения настоящего договора и его приложений осуществляет постоянно действующая двусторонняя комиссия. По результатам проверки составляется акт.

8.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении плана мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора.

8.5. Профсоюзный комитет ежегодно не позднее 25 декабря направляет в областной комитет Профсоюза информацию о выполнении настоящего Коллективного договора, подписанную полномочными представителями сторон.