



Министерство образования и науки Нижегородской области  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Нижегородский институт развития образования»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Нижегородский институт развития образования»  
(ГБОУ ДПО НИРО)

603122, г.Нижний Новгород, ул.Ванеева, д. 203

срок действия «с 03.05.2023 по 02.05.2026»

От работодателя:

И.о.ректора  
ГБОУ ДПО «Нижегородский  
институт развития образования»


  
Е.А.Окунькова

27.04.2023



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ ДПО «Нижегородский  
институт развития образования»

 Е.В.Чигирина

27.04.2023

г.Нижний Новгород  
2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ ДПО НИРО (далее - институт).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по обеспечению социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников института. Коллективный договор определяет социально-экономические, правовые и профессиональные права и обязанности участников трудовых отношений. Любые нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности ректора Е.А.Окуньковой;

- работники института, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) – Е.В.Чигириновой.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников института.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования института, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем института.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора разрешаются сторонами путем переговоров.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с 3 мая 2023 г.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих права на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о порядке аттестации работников;



- Положение о материальном стимулировании работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия в управлении институтом работниками:

- учет мотивированного мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения в институте регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, Уставом института.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка института. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. (ст. 56 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор может заключаться:



- на неопределенный срок
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом института и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. До начала исполнения должностных обязанностей работником его знакомят под роспись с действующими в институте Уставом, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.8. Трудовой договор на замещение должностей научно-педагогических работников может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные частью второй статьи 57 ТК РФ, в том числе место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании работника и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в институте работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

### **3. Дополнительное профессиональное образование работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель обеспечивает необходимые условия для дополнительного профессионального образования работников для нужд института, по профилю профессиональной деятельности работника.

3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы дополнительного профессионального образования



работников, с учетом перспектив развития института.

### 3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. При направлении работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.2. Учитывая разъездной характер работы в институте при направлении работников в командировки работодатель до принятия изменений в нормативные правовые акты, регламентирующие нормы возмещения командировочных расходов в части оплаты суточных обязуется доплачивать за счет внебюджетных средств 200 рублей, при условии безубыточной деятельности института.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, с получением среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в 2-х организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих организаций (по выбору работника).

3.3.5. Работникам, успешно защитившим диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, выплачивается компенсация расходов на защиту до 25 тыс. рублей, защитившим диссертацию на соискание ученой



степени доктора наук до 30 тыс. рублей из средств от приносящей доход деятельности института на основании соглашения, заключенного между работодателем и работником. В случае увольнения работника до истечения 3 лет с даты защиты диссертации институту возмещаются затраты на выплату компенсации, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после защиты диссертации времени.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять в пределах рабочего времени не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией института (пункт 1 части 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке лиц, подлежащих увольнению из института по основаниям сокращения численности или штата работников, а также инвалидов в соответствии с установленной квотой.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией института, сокращения численности или штата работников уволенному работнику работодатель за счет средств института выплачивает выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

4.5.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации института.

4.5.3 Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.5.4 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по мотивам достижения работником предпенсионного возраста (т.е. в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную) не допускается.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом института, Правилами внутреннего трудового распорядка института (ст. 91 ТК РФ).

5.2 Профессорско-преподавательскому составу (декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) устанавливается 36-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Рабочее время профессорско-преподавательского состава включает выполнение преподавательской, научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работы.

Рабочее время профессорско-преподавательского состава определяется: Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о кафедре (факультете), планом работы института, расписанием учебных занятий, должностной инструкцией, индивидуальным планом, который составляется



ежегодно на предстоящий календарный год и утверждается заведующим кафедрой. Заведующим кафедрами индивидуальный план утверждает ректор или иное лицо, исполняющее его обязанности в соответствии с действующим законодательством.

Для тьютора устанавливается 36-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Для научных работников устанавливается 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Рабочее время научных работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка института, планом работы института, должностной инструкцией, индивидуальным планом работы.

Рабочее время дежурных общежития устанавливается графиком дежурства, применяется суммированный учет рабочего времени.

Для совместителей устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

Для работников от 16 до 18 лет устанавливается 7-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе. Выходные дни – суббота, воскресенье.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

Для остальных категорий работников устанавливается 40-часовая пятидневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Начало рабочего дня в 8.30. Перерыв для отдыха и питания – 30 мин, время предоставления перерыва устанавливается руководителем структурного подразделения в период с 12.00 до 13.00. Окончание рабочего дня в 17.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:



- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа. Оплата труда работника в условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и оформляется приказом ректора.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со ст.122 ТК РФ.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

5.8. Профессорско-преподавательскому составу, иным работникам согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных отпусках» устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней ежегодно. Работникам, имеющим инвалидность – 30 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время года.

Работникам, чьи рабочие места по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Замена



денежной компенсацией данного дополнительного отпуска не допускается (за исключением денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.9. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- 1 свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более 2-х свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.



5.10. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им по основному месту работы дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

Работник обязан письменно уведомить работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление отпуска не позднее чем за 1 год до предполагаемой даты начала отпуска.

В течение 10 рабочих дней со дня вынесения решения совета по защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук о приеме диссертации к защите соискатель представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите и заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности.

Работник в течение 10 рабочих дней после защиты диссертации представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации. Выписка должна быть подписана председателем и ученым секретарем диссертационного совета и заверена печатью организации (при ее наличии), на базе которой создан диссертационный совет.

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по письменному заявлению работника, с учетом возможностей обеспечения надлежащего функционирования института.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- ветеранам труда – до 30 календарных дней;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования в имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации – 10 календарных дней, образовательные организации высшего образования - 15 календарных дней.

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.12. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней могут быть предоставлены:

- 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.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.13. Работодатель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, кроме как с письменного заявления самого работника.

5.14. Работникам, получающим высшее образование впервые, успешно



осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (с возможностью присоединения дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам) для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой образовательной программы высшего образования.

5.15. Работникам отделов, центров, имеющим отпуск 28 календарных дней, при выполнении аудиторной, учебной нагрузки в размере 150 часов без оплаты, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

5.16. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам, продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.17. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.



Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

5.18. Отпуск с сохранением заработной платы предоставляется работникам в следующих случаях:

- отцу, при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения родителями (законными представителями) детей в школу - 1 день (в День знаний), при обучении ребенка в начальной школе (1-4 классы);
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы самого работника, детей работника – 2 дня;
- на похороны близких родственников (матери, отца, ребенка, супруга, бабушки, дедушки, внука, полнородного и неполнородного (имеющего общих отца и мать) брата и сестры – 3 дня;

5.19. Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы института и максимальными размерами не ограничивается. Минимальные должностные оклады (тарифные ставки), устанавливаемые нормативно-правовыми документами государственных органов исполнительной власти Нижегородской области, являются гарантиями минимального размера оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда работников определяется Положением об оплате труда работников.

6.3. В соответствии с Положением об оплате труда работников, работникам устанавливается должностной оклад, выплаты за выслугу лет, выплаты компенсационного характера, доплаты и надбавки, позволяющие учесть сложность и особенности выполняемой ими работы.

6.4. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме или перечисляется на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа месяца.

6.5. В целях материального стимулирования результативности труда работников устанавливается система стимулирования труда. Порядок, формы и размеры материального стимулирования работников определяются Положением о материальном стимулировании работников. Объем средств, направляемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, определяется в Положении об оплате труда работников.

6.6. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников на основании приказа ректора и максимальными размерами не ограничивается.

6.7. Выполнение работником работ, необходимых для осуществления деятельности института, но не входящих в должностные обязанности работника, оплачиваются дополнительно в соответствии с Положением об оплате труда работников и иными нормативно-правовыми актами областного и федерального уровня.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного



правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (ст.234 ТК РФ).

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование работников в размере, определенном законодательством Российской Федерации в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

7.1.2. Оказывать материальную помощь в случае смерти близких родственников (работника, матери, отца, ребенка, супруга) в размере 10000 рублей. Предоставлять транспорт для проведения траурной церемонии, исходя из возможностей организации.

7.1.3. Выплачивать основным работникам единовременную выплату в размере 10000 рублей в связи с 50-летием и далее каждые 10 лет.

7.1.4. Перечислять взносы членов профкома на расчетный счет профкома.

7.1.5. Оказывать материальную помощь работникам в случае бракосочетания в размере 10000 рублей.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Оказывать материальную помощь членам профкома: при бракосочетании; юбилее; рождении ребенка; на лечение и приобретение дорогостоящих лекарств; в связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть работника или его близких родственников; при несчастных случаях, пожарах и т.п.).

## **8. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда работодателя с профкомом.

Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение к настоящему Коллективному договору).

Создавать условия для медицинского обследования состояния здоровья работников.

8.1.2. Проводить в институте специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По итогам специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с заключением эксперта по проведению специальной оценки условий труда работникам предоставляются льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

8.1.3. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет института.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с нормами выдачи,



утвержденными в институте, а также на основании оценки профессиональных рисков на рабочем месте.

8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников, исходя из их должностей или профессий, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы.

8.1.12. Принимать меры по обеспечению соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать комитет по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на

возмещение вреда по случаю потери кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.17. По решению комиссии по распределению путевок приобретать путевки на лечение и отдых.

8.2. Профком обязуется:

8.2.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные, досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников института;

8.2.4. Проводить работу по оздоровлению детей работников института.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом выборного профсоюзного органа, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).



9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития института.

9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюза.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять ректору института заявления о нарушении проректорами, руководителями структурных подразделений института и их



заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора для решения вопроса о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

Соответствующее заявление в отношении ректора института направляется учредителю института через отдел управления делами института.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий института по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в институте.

## **11. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий Коллективный договор действует с 03.05.2023 по 02.05.2026.

11.5. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.

11.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.



Приложение  
к Коллективному договору  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт  
развития образования» от 03.05.2023

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2023-2026гг

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица за выполнение	Основание
1.	Приобретение и обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно утвержденным Нормам выдачи СИЗ	Штука Пара	По заявкам	По мере финансирования	Ежегодно в апреле и октябре	Специалист по охране труда Начальник АХО Руководитель центра учебной и учебно-методической литературы	Статья 214 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н
2.	Приобретение и обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами согласно утвержденным Нормам выдачи СОС	Штука	По заявкам	По мере финансирования	Ежегодно в апреле и октябре	Специалист по охране труда Начальник АХО Руководитель центра учебной и учебно-методической литературы	Статья 214 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
3.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная	Штука	По заявкам	По мере финансирования	Ежегодно	Специалист по охране труда Начальник АХО Руководитель	Статья 214 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009

	химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена средств индивидуальной защиты					центра учебной и учебно-методической литературы	N 290н
4.	Организация и проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах	Рабочее место	137	205.5	Ежегодно	Комиссия по проведению специальной оценки условий труда	Статья 214 ТК РФ Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ
5.	Организация и проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах сотрудников	Должность, профессия	66	99.00	Ежегодно	Комиссия по проведению оценки профессиональных рисков	Статья 214 ТК РФ Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н
6.	Организация проведения обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию средств (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на	Человек	Новым сотрудникам, а также при наступлении периодичности	По мере финансирования	В течении 60 дней с момента наступления потребности, но не реже чем окончание предыдущего срока действия обучения	Специалист по охране труда Начальник отдела по работе с персоналом	Статья 214 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464



	рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда								
7.	Организация проведения обязательных и периодических медицинских осмотров	Человек	Новым сотрудникам, а также при наступлении периодичности	По мере финансирования	До начала выполнения трудовых обязанностей, не реже чем окончание предыдущего срока действия заключения	Начальник отдела по работе с персоналом	Статья 214 ТК РФ Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н		
8.	Организация проведения психиатрического освидетельствования сотрудников	Человек	Новым сотрудникам, подлежащих проведению психиатрического освидетельствования согласно утвержденному контингенту	По мере финансирования	До начала выполнения трудовых обязанностей	Начальник отдела по работе с персоналом	Статья 214 ТК РФ Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н		
9.	Организация проведения предрейсовых, послерейсовых медицинских осмотров	Осмотр	4	По мере финансирования	Ежедневно перед рейсом и после рейса	Начальник АХО	Статья 214 ТК РФ Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н		

10.	Организация проведения производственного контроля	Замер	433	По мере финансирования	Ежегодно Ноябрь	Специалист по охране труда	Статья 214 ТК РФ Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ
11.	Проведение инструктажей по охране труда	Человек	302	Затраты не требуются	Перед приемом на работу, не реже 1 раза в 6 месяцев, на основании приказа ректора	Лица, назначенные приказом за проведение инструктажей по охране труда	Статья 214 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464
12.	Систематическое ознакомление работников с локально-нормативными актами по охране труда	Человек	302	Затраты не требуются	Ежегодно по мере наступления необходимости	Все сотрудники ГБОУ ДПО НИРО	Статья 215 ТК РФ Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 773н
13.	Систематически проводить обновление локально-нормативных актов по охране труда в соответствии с действующим законодательством	Документ	Количество определяется по мере наступления необходимости	Затраты не требуются	Ежегодно по мере наступления необходимости	Специалист по охране труда	Статья 214 ТК РФ Приказ Минтруда России от 22.04.2021 N 274н