

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

УТВЕРЖДЕН
общим собранием (конференцией)
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников ФГБОУ ВО ВСГИК
« 20 » декабря 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017-2020 гг.

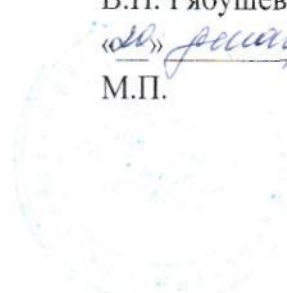
От работодателя:
И.о. ректора
ФГБОУ ВО ВСГИК
Е.Ю. Перова

Е.Ю. Перова
2016 г.



От работников:
Председатель профкома
ФГБОУ ВО ВСГИК

В.Н. Рябушев
В.Н. Рябушев
« 20 » декабря 2016 г.
М.П.



Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 20 » декабря 2016 г.

Регистрационный № 260

И.В. Кудряшова-С.С.

(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись *И.В. Кудряшова-С.С.*

Улан-Удэ
2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.....	7
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	13
5. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.....	15
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	17
7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	18
8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	20
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	21

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ФГБОУ ВО ВСГИК на основе согласования взаимных интересов сторон и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Восточно-Сибирский государственный институт культуры» (далее ФГБОУ ВО ВСГИК), именуемый далее «Работодатель», представляющий интересы ФГБОУ ВО ВСГИК, и работники Института в лице председателя профсоюзного комитета работников ФГБОУ ВО ВСГИК, именуемый далее «Профком».

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантий и льгот, предоставляемых Работодателем.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Институте, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.7. Стороны обязуются объединять усилия для повышения эффективности деятельности Института и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни коллектива.

1.8. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ВСГИК в лице Профкома как единственного полномочного представителя ППС и сотрудников Института. Все спорные вопросы и иные отношения между членами трудового коллектива решаются совместно Работодателем и Профкомом и настоящим Коллективным договором

1.9. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.9.1. Работодатель обязуется:

- издавать локальные нормативные акты, соглашения с соблюдением принципа законности на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, условий Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором при условии поступления бюджетных, внебюджетных средств;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных программ социально-экономического развития Института;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- совершенствовать структуру управления Институтom, создавать необходимые условия для творческой работы коллектива Института;
- информировать коллектив о финансовых поступлениях (средств из бюджета и от приносящей доход деятельности) и их расходовании на заседаниях

Ученого совета Института или ректората в форме отчета, сообщений ректора или главного бухгалтера;

- в состав аттестационных комиссий для проведения аттестаций профессорско-преподавательского состава, сотрудников Института включать председателя Профкома;
- при наличии финансовых средств проводить необходимый ремонт производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности; обеспечивать нормальный световой и температурный режим в помещениях кафедр, отделов и аудиторий;
- в исключительных случаях заселять сотрудников и преподавателей в общежитиях Института для временного проживания при условии полной обеспеченности студентов местами в общежитии;
- сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;
- выносить по требованию Профкома вопросы на рассмотрение Ученого Совета Института.
- содействовать Профкому в его деятельности по защите прав и интересов работников и студентов путем включения представителей Профкома в состав Ученого совета и различных комиссий по направлению деятельности Института.

1.9.2. Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой стабильной деятельности Института;
- способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка ВСГИК, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов развития и вносить свои предложения в органы управления Институтom;
- представлять и защищать интересы работников по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений - в суде;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, принятых в соответствии с Уставом Института;

- решать вопросы с администрацией об отмене управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовому договору;
- совместно с Работодателем решать вопросы по организации оплаты труда;
- содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам формами и методами, установлением совместно с Работодателем систем поощрения лучших преподавателей и сотрудников.

1.9.3. Работники обязуются:

- добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми органами управления Института;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устава Института, установленный режим работы, трудовую дисциплину (исполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и\или должностной инструкцией), правила и инструкции по охране труда;
- признавать и соблюдать права Института на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- беречь имущество Института, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- возмещать ущерб, причиненный учреждению, в соответствии с действующим законодательством РФ;
- информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;
- способствовать расширению приносящей доход деятельности с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Институтом, характера выполняемой работы.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – трудовым договором), содержание, порядок заключения, изменения и расторжения, а также условия которого определяются в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. Стороны договорились повышать эффективность труда работников и показатели Института в числе прочих мер, путем принятия согласованных с работником дополнительных обязательств, которые оплачиваются установлением стимулирующих надбавок в соответствии с Положением об оплате труда.

2.3. При приеме на работу трудовые отношения оформляются по личному заявлению с заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором под роспись. Прием на работу осуществляется ректором Института в соответствии с российским законодательством.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

При приеме на работу по согласованию сторон с лицами, достигшими пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет), заключается срочный трудовой договор (контракт) сроком на один год.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.6. При приеме на работу Работодатель имеет право требовать от работника только те персональные данные (гл. 14 Трудового кодекса РФ), которые необходимы для допуска работника к конкретным трудовым обязанностям. Работодатель не имеет права сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, установленных российским законодательством. Работодатель представляет работнику любые сведения, касающиеся его трудовой деятельности, а Профком - те сведения, которые необходимы для защиты законных интересов этого работника.

2.7. Прием на работу профессорско-преподавательского состава и научных работников (далее по тексту - ППС) производится на конкурсной основе в соответствии с Уставом Института, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2015 г. №749.

2.8. Общая численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, штаты профессорско-преподавательского состава, персонала всех структурных подразделений Института и категорий работников утверждаются ректором, исходя из утвержденной структуры и соотношения различных категорий работников, действующих в Российской Федерации нормативов, задач и специфики Института, в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ВСГИК, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением, структуры Института), а также сокращением численности и штата, при обязательном участии Профкома.

2.10. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя только по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения

работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не позднее, чем за три месяца до предполагаемого высвобождения. Стороны договорились, что применительно к Институту высвобождение является массовым, если сокращается 30 или более работников в течение тридцати календарных дней

2.12. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе, прежде всего, пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что социальные критерии учитываются во вторую очередь при равной производительности и квалификации труда в соответствии со ст.179 ТК РФ. Кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, производительности труда и рейтинговых показателях, отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лицам, проработавшим в Институте свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- молодым специалистам в течении 3-х лет.

2.13. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.14. Лицам, ранее высвобожденным из Института в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в Институте, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.15. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. При этом учитываются решения подразделений о формах и продолжительности повышения квалификации: стажировка, творческий отпуск, семинар, командировки и др.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени во ВСГИК стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего, инженерно-технического, производственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (8 ч. в день).

3.4. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий, индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и иной работы.

3.5. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных заведующим кафедрой.

3.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Преподаватели

привлекаются к работе в выходные дни согласно утверждённому расписанию с согласия работника и по согласованию с Профкомом, при этом общий объём учебной нагрузки не увеличивается.

3.8. Приказ о закреплении объема часов по кафедрам утверждается приказом ректора ежегодно. Нагрузка распределяется в зависимости от количества выделенных ставок, объема часов, планируемых кафедрой, в зависимости от профиля кафедры и квалификации преподавателей. Расчет учебной нагрузки преподавателей на предстоящий учебный год производится в мае и корректируется в августе по результатам приема на первый курс.

3.9. Работники Института также могут выполнять дополнительную работу по любой должности на условиях совместительства, в форме совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника и по вакансиям, а также вести педагогическую работу на условиях почасовой оплаты.

3.10. Увеличение нагрузки преподавателя сверх ставки или утвержденного на год индивидуального плана производится только с согласия работника. При этом суммарная нагрузка не может превышать 1,5 ставки плюс не более 300 часов почасовой нагрузки в учебный год. Размеры и оплата дополнительной нагрузки определяется дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективным контрактом).

3.11. С учетом мнения Профкома и согласия работников подразделениям Института и отдельным группам работников приказом ректора может устанавливаться другое время начала и окончания работы, обеденного перерыва.

3.12. Отдельным категориям работников Института, относящимся к административно-хозяйственному персоналу может быть установлен режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), сменный график работы (ст. 103 ТК РФ), ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ). Для отдельной категории работников может быть установлен сезонный вид работ в соответствии с нормами трудового законодательства РФ (ст. 293 ТК РФ).

Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность соответствующего дополнительного отпуска утверждается ректором с учетом мнения Профкома в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 г. №884.

3.13. Институт обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы, которую контролируют руководители структурных подразделений, сотрудники отдела кадров и учебно-методического управления.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе в течение 4-х часов во время обязательного нахождения в Институте по расписанию, утверждаемому проректором по учебно-воспитательной работе и согласованному с начальником УМУ и деканом факультета.

Прогулом для сотрудников, в соответствии с положением статьи 81 Трудового кодекса РФ, считается отсутствие на рабочем месте течение 4 часов подряд либо на протяжении рабочего дня при отсутствии уважительных причин.

3.14. Работникам Института предоставляются все предусмотренные законодательством о труде и об образовании виды времени отдыха (Гл. 17-18 ТК РФ). При этом учитываются особенности регулирования времени отдыха профессорско-преподавательского состава и научных работников.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения преподавателей и сотрудников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

3.16. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

3.17. Время начала и окончания работы сотрудника Института устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.18. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.19. Стороны согласились с необходимостью предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленной законодательством нормы (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- матери или отцу первоклассника – 1 календарный день (1 сентября);
- работникам, в случае регистрации брака – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня.

3.20. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

3.21. В соответствии со ст.335, 336 ТК РФ педагогические работники по представлению кафедры/факультета имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в Институте. Отпуск предоставляется по решению Ученого Совета (с полной, частичной оплатой или без оплаты).

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц – первая половина 7 и вторая половина 21 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника. Первая половина заработной платы (21 число текущего месяца) выплачивается в размере не менее 50% от суммы заработной платы.

4.2. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя оклад, компенсационные выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты).

Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются индивидуально и устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом) работника в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ВСГИК.

4.4. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц - 7 и 21 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на Банковскую карту работника. Первая часть заработной платы (21 число текущего месяца) выплачивается в размере не менее 50% от суммы заработной платы.

4.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, и в других случаях, устанавливается с учетом мнения Профкома. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

Система оплаты труда предусматривает применение двух форм оплаты труда: повременной и почасовой. Месячная оплата труда работников, отработавших полный фонд рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ о труде.

4.6. За профессиональное мастерство, интенсивность и напряженность, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, срочность, особую важность выполняемой работы и другие показатели устанавливаются доплаты и надбавки к базовым окладам. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора и максимальным размером не ограничен.

4.7. Доплаты к базовым окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда не менее, чем в размерах, предусмотренных Типовым Положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке исчисления доплат рабочим за условия труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.8. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ (статья 142 Трудового кодекса РФ). Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.10. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные и заработная плата выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса РФ).

4.11. В случае повышения базовых окладов по оплате работников организаций в бюджетной сфере внебюджетные ставки (оклады) при наличии средств могут повышаться в том же размере.

5. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

5.1. Работодатель обеспечивает права работников ВСГИК на охрану их труда. С этой целью Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечивать соответствие условий и охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда с участием членов Профкома.

5.4. Осуществлять мероприятия по охране труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью соглашения по охране труда

5.5. Проводить со всеми работниками, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, жизни и здоровья, знакомить со специальной оценкой условий труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

5.6. Своевременно проводить инструктаж, обучение на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности работников Института в соответствии с законодательством.

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

5.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению к настоящему Коллективному договору.

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

5.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома (ст.212 Трудового кодекса РФ).

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

5.12. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Института в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда и обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°С (СанПиН – 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

5.13. С целью профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодический медицинский осмотр работников Института.

5.14. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения ВСГИК, а также вахты учебного корпуса и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их 1 раз в год.

5.15. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочих местах;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.16. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и безопасности труда создается комиссия по безопасности и охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюзного комитета работников Института.

5.17. Профком работников Института обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;
- участвовать в специальной оценке условий труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работники ВСГИК, нуждающиеся в жилье, в исключительных случаях, имеют возможность временно проживать в студенческих общежитиях института на условиях договора найма жилого помещения при условии полной обеспеченности студентов местами в общежитии. Порядок предоставления жилья в общежитии регулируется Положением «О временном проживании работников ВСГИК в студенческих общежитиях».

6.2. Работодатель, по согласованию с Профкомом, по истечении срока временного проживания имеет право выселить с временно предоставленной жилой площади студенческого общежития лиц (сотрудников, профессорско-преподавательский состав и др.) не выполняющих договор (нарушение сроков проживания, нарушающих порядок проживания в общежитии и т.д.). Лица обязаны освободить занимаемую жилую площадь в течение 3-х дней после получения уведомления.

6.3. Работодатель обеспечивает работу пунктов общественного питания для работников Института, режим работы которых устанавливается с учетом мнения Профкома.

6.4. Профком Института осуществляет общественный контроль за состоянием системы общественного питания: его организацией, качеством приготовления пищи.

6.5. Работодатель и Профком оказывают содействие Совету ветеранов ВСГИК.

6.6. Профком оказывает помощь для приобретения новогодних подарков и организации утренников для детей работников Института в возрасте до 14 лет включительно, а также для организации летнего отдыха детей в возрасте до 15 лет включительно.

6.7. Профком выделяет средства из профбюджета для компенсации летнего отдыха сотрудников Института (членам первичной профсоюзной организации Института) на базе СОЛ «Ослик».

6.8. Работодатель (и профком) обязуются при наличии средств:

- выделять один раз в год материальную помощь малообеспеченным и неработающим пенсионерам Института с учетом их стажа работы в Институте;

- выделять средства на материальную помощь в случаях похорон ближайших родственников (родители, супруги (а), дети);
- выделять средства на материальную помощь в других экстренных случаях;
- выделять средства на материальную помощь и премирование сотрудников Института.

6.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, а также в состав Ученого совета, ректората и др. органы.

6.10. Работодатель обязуется при наличии средств:

- проводить работу по благоустройству и озеленению территории Института;
- оказывать организационную и материальную помощь коллективу работников Института в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий согласно утверждаемым сметам.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации ВСГИК при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников ВСГИК.

7.3. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Уставом ФНПР, настоящим Коллективным договором.

7.4. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета работников Института.

7.5. Бухгалтерия по заявлениям работников ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома ВСГИК взносы членов профсоюза работников в размере – 1% от заработка работника и не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в ВСГИК.

7.6. Работодатель бесплатно предоставляет в здании Института помещение со всем оборудованием, вычислительной техникой, телефоном, отоплением, освещением, уборкой

и охраной для работы профсоюзного комитета, а также помещения для проведения собраний работников и профсоюзных конференций.

7.7. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Института, факультетов, кафедр и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке положений по рейтингам.

7.8. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.9. Профсоюзный комитет работников Института использует средства для нужд членов профсоюза:

- для оказания материальной помощи;
- для приобретения льготных путевок членам профсоюза и их семьям;
- для реализации культурных, оздоровительных и социальных мероприятий;
- для организации работы Профкома.

7.10. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития Института и регулирования социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения Профкома и давать по их поводу мотивированные ответы.

7.11. Профком обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- вести учет нуждающихся членов профсоюза в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в реском профсоюза работников культуры;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- участвовать в работе комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда;

– совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

– проводить при долевым финансировании из средств Профкомов и Работодателя культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников, членов их семей;

– способствовать рассмотрению вопросов, связанных с нарушениями правил проживания в общежитии и содействовать выселению из общежития злостных нарушителей правил внутреннего распорядка общежития.

7.12. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

7.13. Работа на выборной должности председателя Профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.14. Профком ежегодно отчитывается о своей работе за прошедший год перед трудовым коллективом и членами первичной профсоюзной организации ВСГИК.

7.15. Председатель Профкома избирается в состав Ученого Совета Института.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и отчитываются о результатах контроля на Ученом Совете Института.

Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

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

8.3. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к администрации, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению

направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

8.4. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения и утверждаются конференцией работников ВСГИК.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 10 января 2017 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Института.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с ректором ВСГИК.

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

При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего.

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

9.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

9.5. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.6. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней с момента его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Профком ВСГИК обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.