

Министерство культуры Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный институт искусств»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИСКУССТВ»
НА 2015 – 2018 ГОДА**

**Воронеж
2015**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и профсоюзной организацией работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный институт искусств» (далее – Коллективный договор), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежский государственный институт искусств» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключается между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Воронежский государственный институт искусств» (далее – Институт), в лице исполняющей обязанности ректора Скрынниковой Ольги Анатольевны, с одной стороны, и коллективом работников, от имени которого выступает профсоюзная организация работников Института в лице председателя первичной профсоюзной организации Швецова Михаила Фёдоровича, действующего от имени профсоюзной организации без доверенности, с другой стороны.

1.3. Коллектив работников поручает представительному органу представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем, обусловленных настоящим Коллективным договором.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института, независимо от членства в профсоюзе, в том числе на совместителей, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу настоящего Коллективного договора.

1.5. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института, реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) положение об оплате труда работников;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень должностей работников, в рабочую смену которых входит работа в ночное время;
- б) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.12. Отдельные пункты Коллективного договора могут быть изменены и дополнены с обоюдного согласия сторон. Если одна из сторон вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна рассмотреть их и дать ответ не позднее, чем через 7 дней. При всяком пересмотре пунктов Коллективного договора условия труда не могут быть изменены в сторону ухудшения.

1.13. Если условия деятельности Института или положение работников ухудшается в связи с принятием новых законов, других нормативных актов, действие Коллективного договора продолжается до внесения в него соответствующих изменений в установленном порядке.

1.14. Если на работника одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений, в том числе индивидуальный трудовой договор.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. Срок действия Коллективного договора – три года, до 03 декабря 2018 года. Данный срок может быть продлен. Для этого сторона, намеренная продлить срок действия настоящего Коллективного договора, должна обратиться к другой стороне письменным уведомлением за два месяца до истечения срока настоящего Коллективного договора. В случае отсутствия такого уведомления по истечении установленного срока действия настоящий Коллективный договор теряет силу.

2. Обеспечение занятости и профессионального роста работников.

Социальные гарантии при увольнении работников.

2.1. Штат преподавателей и других категорий работников Института утверждается ректором в установленном порядке, в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения руководителей структурных подразделений.

2.2. В Институте предусматриваются должности педагогических работников и должности руководящих работников, а также должности вспомогательного и административно-управленческого персонала.

К должностям педагогических работников (профессорско-преподавательский и педагогический состав), относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

Заключению трудового договора с работником, а также переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу Института, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу Института, проводится в соответствии с решением ученого совета Института.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу Института, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок до одного года, а для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой, должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами, а также занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.

2.3. Прием на работу и увольнение осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, с приказом работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.4. Трудовые отношения между Институтom и работником возникают:

- при вступлении в силу трудового договора с работником, независимо от того, был ли прием на работу оформлен приказом;
- при фактическом допущении работника к работе по поручению или с ведома работодателя или его уполномоченного представителя.

2.5. В случае производственной необходимости в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ работники Института с их письменного согласия за дополнительную плату могут быть привлечены к работам, не связанным с выполнением прямых должностных обязанностей.

2.6. Стороны обязуются не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников. Массовые высвобождения работников, связанные с реорганизацией, совершенствованием учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений могут осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления профсоюзной организации Института и служб занятости (ст. 178-181 ТК РФ).

2.7. При расторжении трудового договора работники Института имеют право на гарантии и компенсации в соответствии со ст. 178-181 ТК РФ.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

В соответствии со ст. 336 ТК РФ дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Института;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ.

2.9. Увольнение штатных работников из числа профессорско-преподавательского состава в связи с сокращением объема работы может производиться только по окончании учебного года с предупреждением о сокращении не менее чем за два месяца с соблюдением гарантий, установленных статьями 178-181 ТК РФ и настоящим Договором.

Преподаватели, не избранные по конкурсу на должности, ранее ими занимаемые, а также не подавшие заявления для участия в конкурсном отборе, подлежат увольнению по окончании срока трудового договора.

2.10. Вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизацией, а также сокращением численности штатов, рассматриваются в соответствии со статьями 370-373 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

2.11. Стороны договорились, что преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности штатов при равных трудовых показателях и квалификации имеют:

- работники с более высокой квалификацией;
- семейные работники, при наличии двух и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, проработавшие в Институте более 15 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию в высших учебных заведениях;

- инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь (производственная травма);

- участники, ликвидаторы последствий Чернобыльской катастрофы;
- лица, эвакуированные из зоны отчуждения, переселенные из зоны отселения, другие приравненные к ним лица;

- лица предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет.

Одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов до 16 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя.

2.12. При увольнении работника по собственному желанию до

истечения срока предупреждения об увольнении (не позднее чем за две недели) работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ст. 80 ТК РФ).

3. Оплата труда и социальные гарантии

3.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

3.2. Размеры минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам, должностных окладов, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Института.

3.3. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников Института учитываются следующие принципы:

–размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

–вознаграждение устанавливается в соответствии с вкладом каждого работника, его опытом и уровнем квалификации.

3.4. В целях социальной поддержки работникам Института может быть оказана материальная помощь на лечение, приобретение лекарств, в связи со смертью близких родственников (супруга (и), родителей, детей), при рождении ребенка. Оплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника не более 1 раз в год.

3.5. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с положением об оплате труда устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется при наличии бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

3.6. Работникам Института, проработавшим не менее 5 лет, при достижении ими пенсионного возраста (55 лет для женщин и 60 лет для

мужчин), а также к юбилейным датам (50, 60, 70, 75, 80, 85 лет) с учетом их личного вклада выплачивается единовременное вознаграждение (премия) в размере не менее 4 000 рублей. Оплата производится за счет средств от оказания платных услуг.

3.7. Выплата заработной платы работникам производится 7 и 22 числа ежемесячно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.9. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст. 141 ТК РФ).

3.10. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковские Карты акционерного коммерческого банка «Московский Индустриальный банк» по письменному заявлению работников Института.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени штатных работников Института определяется в соответствии со статьей 91 ТК РФ. В Институте установлена рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов.

Работникам Института, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Единая норма учебной нагрузки для профессорско-преподавательского состава устанавливается в объёме не более 900 часов в учебный год.

Учебная нагрузка преподавателей устанавливается решением учёного совета Института.

4.2. Условия работы по совместительству определяются в соответствии со ст. 282, 284 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени для всех категорий работников-совместителей, кроме педагогического состава и концертмейстеров, не может превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников-совместителей не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Предельная продолжительность рабочего времени концертмейстеров-совместителей – не более одной месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (в соответствии с Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

4.3. С учётом специфики деятельности образовательного учреждения шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём устанавливается для следующих работников Института:

- научно-педагогические работники (профессорско-преподавательский

состав);

- концертмейстеры;
- дежурные по зданию (учебный корпус; театральный факультет);
- рабочие по обслуживанию мусоропровода;
- дворники;
- гардеробщики;
- уборщики служебных помещений.

Дежурные по общежитию работают посменно.

Для прочих категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общим выходным днём является воскресенье.

Второй выходной день для работников при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы конкретного структурного подразделения, составленным с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников Института.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.4. Время начала и окончания работы, обеденного перерыва конкретного структурного подразделения Института и конкретной категории работников устанавливаются графиком работы структурного подразделения, составленным с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников Института.

4.5. Порядок привлечения работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.6. Работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Для работников Института, осуществляющих педагогическую деятельность, и концертмейстеров устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Очередной отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателями по согласованию с первичной профсоюзной организации работников Института.

По соглашению между работником и администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

Работникам, работающим по ненормированному рабочему времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.7. Педагогические работники, работающие по программам высшего образования, имеют право на длительный, сроком до одного года, неоплачиваемый или оплачиваемый за счет внебюджетных средств Института отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной

преподавательской работы в Институте. Отпуск оформляется приказом Института на основании решения учёного совета Института. Для оформления отпуска соответствующая кафедра представляет учёному совету Института мотивированное ходатайство. Учёный совет Института принимает решение-рекомендацию с указанием времени и срока предоставления отпуска.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.9. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию между работником и работодателем может быть перенесен на другое время.

4.10. По согласованию между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы, с оплатой пропорционально отработанному времени.

4.11. По просьбе женщины, ожидающей рождение ребёнка, а также имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать гибкий график работы, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.12. На работу при неполном рабочем дне или с гибким графиком имею право лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьями 128, 263 Трудового кодекса РФ.

4.14. Участие в проведении санкционированных коллективных акций (митинги, шествия, пикеты, приостановка работы от нескольких часов до полного рабочего дня) не могут считаться прогулами и оставлением работы по неуважительной причине.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда работникам в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.2. Первичная профсоюзная организация работников Института осуществляет контроль состояния охраны труда, мероприятий по охране труда и производственной санитарии.

5.3. О выполнении соглашения по охране труда работодатель один раз в год отчитывается на собрании первичной профсоюзной организации работников Института или заседании Учёного совета Института.

5.4. Работодатель обязан содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебный корпус и общежитие Института, обеспечивая в них нормальный температурный режим, влажность, освещение

и другие условия жизнедеятельности в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Работнику, получившему травму на работе по вине Института, при утрате работоспособности свыше 15 календарных дней, независимо от выплат по больничному листу, оказывается единовременная материальная помощь в размере должностного оклада за счет средств Института.

5.6. Виновные в нарушении требований охраны труда могут быть привлечены в установленном законодательством порядке к дисциплинарным взысканиям.

5.7. Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда рабочих мест для обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

5.8. Для проведения мероприятий по охране труда и техники безопасности администрация обязуется выделять необходимые средства.

6. Права и обязанности первичной профсоюзной организации работников Института при выполнении коллективного договора

6.1. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация работников Института при выполнении настоящего Договора является единственным представителем интересов трудового коллектива.

6.2. Первичная профсоюзная организация работников Института оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников высшей школы. Участвующим в санкционированных акциях протеста, в том числе забастовках, выплачивается заработная плата за все дни их проведения.

6.3. Первичная профсоюзная организация работников Института обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи на лечение, приобретение лекарств остро нуждающимся работникам – членам профсоюза;
- выделять средства для оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза на отдых в пансионатах, их детям – в спортивно-оздоровительных лагерях.

7. Заключительные положения

7.1. В течение срока действия настоящего Договора в него по взаимному соглашению сторон в установленном порядке (п. 1.2. настоящего Договора) могут вноситься изменения и дополнения в виде письменных соглашений.

7.2. Первичная профсоюзная организация работников Института осуществляет систематический контроль над соблюдением условий настоящего Договора. Итоги его выполнения не реже одного раза в полугодие подводятся на заседании первичной профсоюзной организации работников Института или заседании Учёного совета Института.

7.3. Ректор Института издает приказ об утверждении лиц, ответственных за выполнение положений настоящего Договора с установлением даты исполнения конкретных мероприятий.

7.4. Работодатель обязуется удерживать профсоюзные членские взносы работников в размере 1% всех доходов членов профсоюза и перечислять их на счет первичной профсоюзной организации работников Института и у студентов 2% от стипендии и перечислять их на счет первичной профсоюзной организации студентов Института.

Работникам бухгалтерии, выполняющим эту работу, на основании решения первичной профсоюзной организации работников Института один раз в год выплачивается премия за счет средств первичной профсоюзной организации работников Института.

8. Приложения к Коллективному договору

- Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный институт искусств»;
- Правила внутреннего распорядка обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный институт искусств»;
- Перечень должностей специалистов, обязанных проходить аттестацию по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, подлежащих стажировке;
- Перечень работников, работающих в режиме ненормированного рабочего времени;
- Перечень профессий и должностей электротехнического и электротехнологического персонала, подлежащих обязательному присвоению соответствующих групп по электробезопасности;
- Перечень профессий и должностей электротехнического персонала с группой электробезопасности I;
- Перечень работ, относящихся к категории «Работы с повышенной опасностью»;
- Перечень должностей работников, подлежащих обеспечению смывающими средствами;
- Перечень должностей работников, подлежащих обеспечению специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты;
- Перечень должностей и профессий работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

От работников:

Председатель
первичной
профсоюзной организации

М.Ф. Швецов

07 декабря 2015 г.



От работодателя:

И.о. ректора
Воронежского государственного
института искусств

О.А. Скрынникова

07 декабря 2015 г.

