

МИНИСТЕРСТВА КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Воронежский государственный институт искусств»

(Воронежский государственный институт искусств)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИСКУССТВ»**

на 2024 – 2027 гг.

**Воронеж
2024**

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 исполняющего обязанности ректора Карпова Сергея Викторовича, с одной стороны, и коллективом работников, от имени которого выступает первичная профсоюзная организация работников Института, в лице председателя первичной профсоюзной организации Христовой Галины Павловны, 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 ректором 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 посменно.

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 5 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 05.12.2024. Срок действия Коллективного договора – три года, до 04 декабря 2027 года.

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 Институтом 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 пять лет до достижения пенсионного возраста);
- работники, имеющие почётную грамоту Министерства культуры РФ и почётную грамоту общероссийского профессионального союза работников культуры;
- одинокие матери, имеющие детей от 16 до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей от 16 до 18-летнего возраста без матери;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Одинокие матери, имеющие детей в возрасте то 16 до 18 лет и детей-инвалидов до 18 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).

2.13. В соответствии с ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе

обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания причины прекращения трудового договора, и иная, предусмотренная законом информация.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Институте способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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 (в размере не менее 50% от МРОТ, при наличии

средств от приносящей доход деятельности) на лечение, приобретение лекарств, в связи со смертью близких родственников (супруга (и), родителей, детей), при рождении ребенка, увольнении в связи с выходом на пенсию. 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 образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется при наличии средств от приносящей доход деятельности.

3.6. Работникам Института, проработавшим не менее 5 лет, при достижении ими пенсионного возраста, 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 50% от МРОТ, действующего на момент юбилея, при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.

3.7. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца. За вторую половину месяца в последний рабочий день текущего месяца. 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 дня (ст. 136 ТК РФ).

3.9 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

3.10. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковские Карты Банка ГПБ (АО) 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.

Педагогическим работникам, исполняющим обязанности руководителей структурных подразделений, годовая педагогическая нагрузка устанавливается в объёме:

- декан - 750 часов;
- заведующий кафедрой - 750 часов;
- заведующий секцией, осуществляющий руководство основной профессиональной образовательной программой высшего образования - 750 часов.

Реализация образовательных программ исключительно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий возможна в особых обстоятельствах непреодолимой силы, не позволяющих осуществлять личный контакт обучающихся и преподавателей, что регламентируется приказами учредителя или региональных властей.

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

Для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы 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);
- дворники;
- гардеробщики;
- уборщики служебных помещений.

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.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

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.

Председателю первичной профсоюзной организации может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск за общественную работу в размере трёх дней по письменному заявлению.

Работники Института имеют право на дополнительные оплачиваемые дни (2 календарных дня) в связи с особыми событиями в жизни (рождение ребенка, регистрация брака, в том числе детей, смерти близких родственников).

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 организацией работников Института.

По соглашению между работником и администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 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 ректора 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 имеют право лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьей 128 за исключением абзаца 7, статьей 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.

4.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.16. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

4.17. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не

запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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. Педагогическим работникам необходимо проходить обучение навыкам оказания первой помощи (ч.11 ст.41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации») за счет Института.

5.6. 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.

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

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

5.9. Для проведения мероприятий по охране труда и техники безопасности работодатель обязуется выделять необходимые средства.

5.10. Ответственным за соблюдением охраны труда от работодателя является специалист по охране труда.

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;

- выделять средства для оказания материальной помощи работникам 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 при наличии письменного заявления работника и перечислять их на счет первичной профсоюзной организации работников 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.

7.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института.

7.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8. Подписи сторон

От имени работников:

Председатель
первичной
профсоюзной организации


Г.П. Христова

05 декабря 2024 г.

От имени работодателя:

Исполняющий обязанности ректора
Воронежского государственного
института искусств


С.В. Карпов

05 декабря 2024 г.