Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный государственный институт искусств» на (2024 – 2027 гг.)

основной вид деятельности: Образование высшее
форма собственности: Федеральная собственность
место нахождения, телефон: 690091, г. Владивосток, ул. Петра Великого, дом 3 «А», тел. (423) 226-49-22.

Утверждено
на общем собрании
(конференции) трудового
коллектива
Протокол № 1
от «14» февраля 2024 г.

г. Владивосток
2024 г.

I. Общие положения.

Коллективный договор (далее КД) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Сторонами КД являются: коллектив федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный государственный институт искусств» (далее - ДВГИИ) в лице профсоюзного комитета (далее Профком), действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающего интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением (ст. 29 ТК РФ) и ректор ДВГИИ (далее Работодатель), действующий на основании Устава ДВГИИ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

Коллективный договор разрабатывается и заключается исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Основные принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении условий коллективного договора;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль сторон за выполнением КД;
- ответственность сторон за нарушение условий КД;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Предметом КД являются преимущественно наиболее значимые для работников законодательные нормы:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Указы Президента Российской Федерации;
-

II. Основные обязанности работника, работодателя и профсоюзного органа.

1.Обязанности работодателя:

– соблюдать законы, иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;

– признать право работников на участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных законом формах (ст. 53 ТК РФ);

– добиваться стабильного финансового положения учреждения;

– принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;

– при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ);

– издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, КД и учетом мнения профкома;

– выплачивать заработную плату, оплачивать ежегодные отпуска, денежную компенсацию при увольнении и пр.;

– возмещать работнику неполученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу, отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения комиссии по трудовым спорам или суда;

– возмещать ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ) и моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

– разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива и являются приложением к КД;

– определять при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза), срок на который заключен трудовой договор, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, специальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ, обеспечить возможность преподавателям право на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов.

2. Обязанности профсоюзного комитета:

- обеспечить защиту трудовых прав работников;

- обеспечить защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда;

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплате заработной платы, предоставлению работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;

- сотрудничать на принципах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых, и связанных с трудовой деятельностью отношений;

- содействовать реализации КД, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений;

- содействовать снижению напряженной обстановки в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы;

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах;

- оказывать бесплатную юридическую помощь;

- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;

- добиваться улучшения условий труда работников.

Работодатель и профком обязаны:

- способствовать заключению и выполнению КД;

- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с соблюдением условий коллективного договора;

- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

3. Обязанности работника:

-полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

- ставить в известность администрацию в течение трех дней о причине отсутствия на рабочем месте;

- нести материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

а) за прямой действенный ущерб, причиненный им работодателю;

б) за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

III. Обеспечение условий труда.

1. Все трудовые договоры с педагогическими работниками, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам заключаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (утверждено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749) и Уставом ДВГИИ.

2. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст. 332 ТК РФ).

3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с локальными нормативными актами данной образовательной организации и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной образовательной организацией заключается для выполнения определенной работы,

носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год (ст. 332 ТК РФ).

Порядок проведения конкурса устанавливается действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с Уставом образовательного учреждения. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ). Если работник с ведома или по поручению работодателя уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы и порядка оформления, трудовой договор считается заключенным, и работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ). При отказе в приеме на работу, работник вправе потребовать от работодателя письменного обоснования причины отказа (ст. 64 ТК РФ).

4. В трудовом договоре указываются (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ):

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы; а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;

- установление дисциплинарных взысканий;

- введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ;

- стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

6. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор, может быть заключен только по основаниям, указанным в ст. 59 ТК РФ.

7. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: . .

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

8. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй трудовой договор о работе по совместительству. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников, помимо особенностей, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 282 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

9. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

10. Прием специалистов на работу в образовательное учреждение может производиться также на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами ДВГИИ.

11. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются главой 41 ТК РФ с учетом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин, при приеме на работу, по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей;

- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обстоятельств;

- назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками - мужчинами.

12. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работника) (ст. 60 ТК РФ).

13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Работодатель не может принуждать работника к работе в пользу частных лиц, компаний или обществ (Конвенция МОТ №29 от 1 мая 1932 года «О принудительном или обязательном труде» ст. 2 и 6), а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия работника.

14. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 72.1 ТК РФ)

15. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнения обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

16. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 195 ТК РФ.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

17. Дисциплинарное расследование нарушений преподавателем норм профессионального поведения и (или) Устава государственного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена преподавателю.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ;

18. Расторжение трудового договора (контракта) не допускается кроме как по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

19. Основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст. 72.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием профкома по условиям, указанным в ст. 82 ТК РФ.

21. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

22. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Обязанности работодателя при массовом высвобождении работников:

- представлять заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, в профком, в случае сокращения штата, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;

- производить поэтапное высвобождение работников при сокращении штата на 10% и более от общей численности работников;

- принимать меры для сохранения штатных работников;

- расторгать в первую очередь трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;

- выявить возможности перемещения работников в пределах одной категории персонала;

- предлагать высвобождаемому работнику рабочие места в соответствии с его профессией (специальностью), квалификацией;

- предоставлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска новой работы;

- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии

документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

23. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации.

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

24. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют (ст.179 ТК РФ):

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

а) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

в) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

г) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в ДВГИИ свыше10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-ти лет;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-ти лет;
- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-ти лет без матери;
- родителю, имеющему 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 28.03.1998 № 53-ФХ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 07.10.2022 № 376-ФЗ), либо заключил контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Обязанности профсоюзного комитета при массовом высвобождении работников:

- выяснить законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;

- обращаться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

25. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

26. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

28. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизации, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием профкома.

29. Ликвидация ДВГИИ возможна только на основании решения учредителя или суда.

30. Изменение подведомственности (подчиненности) ДВГИИ или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ст. 75 ТК РФ).

IV. Время труда и отдыха.

1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием работников по представлению работодателя (администрации).

2. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Преподаватели – 36 часов в неделю;

Концертмейстеры – 24 часа в неделю;

Старший методист, методист, педагог-психолог, воспитатель студенческого общежития – 36 часов в неделю.

(Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3. Для сотрудников с пятидневной рабочей неделей – 40 часов в неделю, по пятницам сокращенный рабочий день на 1 час.

4. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом.

5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;

- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части;

- в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- в нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

6. Беременные женщины к работе в выходные и праздничные дни не привлекаются.

7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

8. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учета мнения профсоюза.

9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (п. 1, 2 ст. 5 Конвенции МОТ №103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 года, ст. 258 ТК РФ).

11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование

до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

12. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

V. Отпуска.

1. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

2. В ДВГИИ работникам представляются:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ), инвалидам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.), ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для проректоров, преподавателей, концертмейстеров и иных педагогических работников (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», ст. 334 ТК РФ);

- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» от 19.12.93. г. № 4520-1);

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

– временной нетрудоспособности работника;

– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

3. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ), его продолжительность для отдельных категорий работников установлена Приложением №3 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам ДВГИИ (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) Уставом ДВГИИ (ст. 335 ТК РФ) с сохранением права досрочного выхода на работу.

5. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

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

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего образования - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до десяти учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. 173 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, предоставляются в том же порядке.

Работникам, успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели (ст. 174 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, предоставляются в том же порядке.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, предоставляются в том же порядке

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

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

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы (ст. 173.1 ТК РФ).

7. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка (ст. 173.1 ТК РФ).

8. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по результатам медицинского освидетельствования, являются роды, женщина имеет право на продление послеродового отпуска (ст. 3 Конвенции МОТ № 103 от 7 сентября 1955 года «Об охране материнства»).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется:

- женщине до достижения ребенка до 1,5 года (оплачиваемый за счет средств социального страхования);

- женщине до достижения ребенком 3-х летнего возраста (оплачиваемый за счет средств ДВГИИ);

- отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ):

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

10. Согласно ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или

увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (в особых случаях – до 7 календарных дней по условиям КД) – до пяти календарных дней в году;

- на юбилей, если он приходится на рабочий день (женщинам – 50, 55, 60, 65, 70 лет; мужчинам – 50, 60, 65, 70 лет) – 1 календарный день.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы;
- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска преподавателям и концертмейстерам за особый характер работы возможны от 3 до 5 календарных дней.

Отпуска профсоюзному активу – оплачиваемые:

–председателю и казначею профкома – 5 календарных дней;

–членам профкома и председателю ревизионной комиссии профсоюзной организации – 3 календарных дня.

VI. Оплата труда.

1. Система оплаты труда работников института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников института устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– Положения об оплате труда работников института;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– рекомендаций профсоюзной организации.

Фонд оплаты труда в институте формируется за счет средств:

– федерального бюджета;

– бюджетов других уровней;

– средств, от приносящей доход деятельности (выполнение хозяйственных договоров, оказание платных образовательных услуг, грантов, доходов, полученных от иной, приносящей доход, деятельности, сдача в аренду федерального имущества).

3. Институт самостоятельно в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а

также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются приказом ректора по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) с учетом:

– требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– сложности и объёма выполняемых работ:

– продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), установленной для каждой категории работников федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами РФ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (кроме профессорско-преподавательского состава) устанавливаются путём умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

Размер оплаты труда работникам, работающим по сменам, рассчитывается исходя из установленного оклада и фактически отработанного времени, на основании табеля по учету рабочего времени с применением среднегодовой нормы часов.

Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание института по квалификационным группам ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям института.

При определении размера оплаты труда преподавателей музыкального колледжа учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания;

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

- объемы учебной (педагогической) работы;

- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- условия труда, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

К окладу заработной платы преподавателей музыкального колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты.

Норма часов преподавательской работы в музыкальном колледже, институте за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) определяется в соответствии с Порядком определения нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых педагогическими работниками, разработанным в институте.

Минимальные размеры должностных окладов (ставок) преподавателям детской школы искусств устанавливаются приказом ректора в соответствии с группами оплаты труда педагогических работников детских школ искусств с учетом:

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности;

- сложности и объема выполняемых работ;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), установленной для педагогических работников детских школ искусств федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами РФ.

Тарификация педагогических работников детской школы искусств производится один раз в год на начало учебного года.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам и 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателям.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты к окладам могут устанавливаться на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ). Срок выплаты заработной платы за I половину месяца – 15-го числа текущего месяца, за II половину месяца - 30-го числа текущего месяца. В случае, если день выплаты заработной платы, совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается в последний рабочий день.

5. Заработная плата работникам выплачивается своевременно в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6. 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 задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

7. 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).

8. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере должностного оклада.

9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

10. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

12. **Обязанности работодателя по оплате труда работников:**

– обеспечить работникам равную оплату за равный труд;

– возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

– сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь её период (ст.414 ТК РФ);

– работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ);

– перечислять заработную плату на счета в банках по письменному заявлению работника;

– информировать работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

13. Работодатель вправе установить различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки, а также выплату материальной помощи всем сотрудникам института без подачи заявления (в том числе и из средств, от приносящей доход деятельности).

Работникам могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

– за совмещение должностей;

– за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

– за работу в ночное время;

– за работу в выходные и праздничные дни;

– за сверхурочную работу;

– за работу в южных районах Дальнего Востока;

– районный коэффициент.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным группам ПКГ в процентах к окладам.

Выплаты районного коэффициента и коэффициента за работу в южных районах Дальнего Востока устанавливаются к заработной плате работников института.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Индексация в связи обеспечением повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, производится на основании Распоряжения Правительства РФ и соответствующего финансирования учредителя.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

В институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за общий стаж работы в институте;
- премиальные выплаты по итогам работы и достижение высоких показателей в работе;
- персональный повышающий коэффициент;
- стимулирующая выплата в размере 6,5% от должностного оклада - за участие в формировании положительного имиджа ДВГИИ, с оплатой пропорционально отработанному времени.

Преподавателям и сотрудникам института, качественно выполняющим свои служебные обязанности, работодатель может производить доплату из фонда экономии заработной платы и из средств от приносящей доход деятельности (в т.ч. премии, материальную помощь).

Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Указанные виды выплат могут также устанавливаться через «Положение об оплате труда».

14. Работодатель имеет право представлять ДВГИИ во всех органах, учреждениях, распоряжаться кредитными средствами, имуществом ДВГИИ, заключать договоры (включая аренду).

15. Работодатель назначает руководителей структурных подразделений, входящих в состав института, определяет их компетенцию, решает вопросы премирования.

16. Работодатель, может выделить профкому ДВГИИ средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

17. Все дополнительные финансовые средства в результате производственной деятельности института (концерты, лекции и т.д.) поступают на счет института и расходуются на уставные цели (в т.ч. на оплату труда).

18. Работодатель обязуется производить доплаты:

– за совмещение профессий (должностей) – по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– за расширение зон обслуживания - по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 утра) – 35% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени и не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх

оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

– за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке, определенном законодательством РФ;

– районный коэффициент, в размере – 20%, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, в размере – до 30%, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

– за работу во вредных и (или) опасных условиях (по результатам специальной оценки условий труда), в соответствии со статьей 147 ТК РФ – от 4%;

- молодым специалистам, закончившим ДВГИИ, на период двух лет профильной деятельности в институте со дня заключения трудового договора по основной работе, в возрасте до 35 лет в размере 3000 (трех тысяч) рублей пропорционально к ставке (при наличии денежных средств).

19. В соответствии с главой 15 ст. 108 п. 11 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ в оклады по должностям педагогических работников, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени (к/н – 3000 рублей, д/н – 7000 рублей) и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу ФЗ «Об образовании в РФ» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу 273-ФЗ «Об образовании в РФ» оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Доплаты за ученые степени лицам, занимающим штатные должности, устанавливаются только в том случае, если за ними закреплены часы преподавательской работы.

Доплаты за ученые степени устанавливаются преподавателям, имеющим ученые степени по профилю преподаваемой дисциплины (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 16.04.2007 г. № 03-760).

20. Работникам ДВГИИ устанавливаются надбавки:

22.1. За присвоение почетных званий:

- «Народный артист РФ», «Народный художник РФ», Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный художник РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - 20% должностного оклада;

- за присвоение почетных званий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник» - 15% должностного оклада.

- за присвоение почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации: «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Почетный работник сферы образования РФ» - 15% должностного оклада.

20.2. За награждение нагрудными знаками:

- нагрудные знаки Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: «Молодой ученый», «Почетный наставник», «Почетный работник» - 10 % должностного оклада;

- нагрудные знаки Министерства просвещения Российской Федерации: «Молодость и Профессионализм», «За верность профессии», «Почетный наставник» - 10 % должностного оклада.

21. По должностям ПКГ «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений», предусматривающим категорирование и должности ППС, применяется повышающий коэффициент к окладу:

первая категория-0,10, вторая категория- 0,05, старший преподаватель-0,06, доцент, имеющий ученое звание-0,12, профессор, имеющий ученое звание – 0,18.

22. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности –устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

главный- 0,25, ведущий- 0,2, высшая категория- 0,15, первая категория- 0,1, вторая категория- 0,05.

23. Дифференцированно, в зависимости от стажа работы, производится выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет в следующих размерах:

- 4 процента – от 5-ти до 10-ти календарных лет;
- 8 процентов – от 10-ти до 20-ти календарных лет;
-12 процентов - от 20-ти до 30-ти календарных лет;
-16 процентов - свыше 30-ти календарных лет.

24. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

25.Должности проректора, начальника учебно-методического управления и заведующего аспирантурой не относятся к профессорско-преподавательскому составу, так как являются административными

26. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад ректора, определяемы трудовым договором с Министерством культуры РФ, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате профессорско-преподавательского состава и составляет до 8 размеров указанной средней заработной платы.

Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности института в соответствии с целевыми показателями эффективности работы, установленными Министерством культуры РФ, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных на эти цели Министерством культуры РФ.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством культуры РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

27. Экономия средств (бюджетных и средств, от приносящей доход деятельности) может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи всем работникам института без подачи заявления;
- улучшение условий труда и быта;
- полную или частичную компенсацию стоимости проезда на общественном транспорте во время рабочего дня по служебным делам;
- организацию отдыха работников, их семей;
- социальные нужды работников.

Материальная помощь оказывается в следующем размере:

- к юбилею – 5000 рублей;
- смерть близкого родственника – в размере оклада;
- семье работника института в связи с его смертью – 10000 рублей;
- в других случаях – по усмотрению руководителя, но не более 15000 рублей.

Материальная помощь может быть выделена за счет средств фонда экономии оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с продолжительной болезнью и необходимостью длительного лечения;
- стихийного бедствия;
- пожара;

- многодетным (три и более ребенка) и малообеспеченным семьям (совокупный доход на одного члена семьи меньше минимальной оплаты труда на момент обращения за помощью); в связи с бракосочетанием;

По решению ректората на основании личного заявления работникам материальная помощь может быть назначена при возникновении иных уважительных причин

28. Материальная помощь не выплачивается:

- лицам, увольняющимся в расчетный период;
- совместителям и лицам, работающим с почасовой оплатой труда;
- нарушителям трудовой дисциплины.

29. Доплата из средств, от приносящей доход деятельности и по дополнительному финансированию (аренда) производится по отдельному приказу ректора, и размер доплат может изменяться.

30. Преподавателям и сотрудникам института, качественно выполняющим свои служебные обязанности, работодатель может производить доплату из фонда экономии заработной платы и средств, от приносящей доход деятельности (в т.ч. премии, материальную помощь).

31. Работодатель выделяет средства на смотры-конкурсы, творческие командировки, оплату членам ГЭК и др. за счет средств, от приносящее доход деятельности, субсидий.

32. Профком имеет право использовать спонсорские деньги на социально-культурные нужды по назначению (материальная помощь, премии, концерты и т.д.).

VII. Охрана труда и здоровья.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда

План мероприятий содержится в Соглашении по охране труда (Приложение № 1 к коллективному договору).

Обязанности работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ, Приложение № 2 коллективному договору);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки рабочих мест, с целью выявлений вредных и опасных условий труда (Приложение № 3 к коллективному договору);
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований)

работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

2. Организовать контроль за:

- условиями труда и соответствии состояния рабочих мест условиям труда;

-правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

3. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ст. 225 ТК РФ).

4. Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске причинения вреда здоровью, компенсациях, предоставляемых администрацией в случае ухудшения положения работающих.

5. Организовывать:

- обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования) работников и студентов.

Преподаватели и сотрудники ДВГИИ обязаны проходить медосмотр, флюорографию, делать прививки по плану поликлиники (ст. 214 ТК РФ). Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) (ст. 76 ТК РФ);

- санитарно-бытовое обслуживание работников и студентов в соответствии с требованиями охраны труда.

- выдачу 0,5 литра молока (жирностью не менее 2,5 %) за дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда или по письменному заявлению работника замену выдачи молока компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока или других равноценных продуктов, для работников, условия труда которых на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени по результатам специальной оценки условий труда (п.1 ст. 222 ТК РФ).

6. При наличии средств оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.

7. Представлять профсоюзному комитету, необходимые для осуществления его полномочий, информацию и документы, характеризующие условия труда и быта работников, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 225 ТК РФ).

8. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

9. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ). Работник также имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

10. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

11. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

12. Возложить обязанность по охране труда на специалиста по охране труда с учетом специфики деятельности образовательного учреждения (ст. 217 ТК РФ).

13. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Обязанности профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников:

- контролировать состояние охраны труда и отдыха;
- контролировать приобретение за счет средств социального страхования путевок в санатории в соответствии с положением о санаторно-курортном лечении;
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Обязанности работников в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи. пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

14. Компенсировать (оплачивать) работникам ДВГИИ прохождения предварительных, периодических медицинских осмотров.

VIII. Социальные гарантии.

Работникам ДВГИИ предоставляются гарантии (компенсации):

1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности), а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). В целях обеспечения социальных гарантий работникам института при направлении в служебные командировки, на курсы повышения квалификации, преподавателей со студентами на учебную практику выплачивать заработную плату в размере, действующем на момент направления.

Может устанавливаться дополнительная норма суточных, как из бюджетных, так и средств от приносящей доход деятельности (при экономии). Размер устанавливается приказом ректора.

2. При выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время).

3. При совмещении работы с обучением работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска работникам, обучающимся в государственных учреждениях высшего образования с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

4. Гарантии работникам-женщинам:

– сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении диспансерного обследования по беременности (ст. 254 ТК РФ);

– женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

– гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5. Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска предоставляются из средств по приносящей доход деятельности:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (в особых случаях – до 7 календарных дней по условиям КД) – до пяти календарных дней в году;

- на юбилей, если он приходится на рабочий день (женщинам – 50, 55, 60, 65, 70 лет; мужчинам – 50, 60, 65, 70 лет) – 1 календарный день.

6. Гарантия соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников.

7. **Совместные обязанности работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:**

- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь:

1) остро нуждающимся одиноким матерям;
2) отцам, опекунам (попечителям) воспитывающим детей без матери;
3) многодетным семьям;
4) инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
5) работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
6) при рождении ребенка;
7) при регистрации брака, праздновании серебряной и золотой свадьбы;
8) на погребение близких родственников;
9) на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения и их семьям;
10) по представлению профкома работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам;
11) работникам при выходе на пенсию;
12) в частичной оплате стоимости путевок (до 70 %) для оздоровления работников и их детей;
13) в связи с особыми обстоятельствами – по ходатайству профкома;
14) в отдельных случаях другим категориям работников;
15) при экономии фонда оплаты труда всем работникам ДВГИИ пропорционально отработанному времени;
16) разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников, в случае высвобождения их в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, условия труда максимально смягчающие последствия данных процедур;
17) утверждать Положение о премировании работников на собрании трудового коллектива;

18) поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявление благодарности, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой);

19) представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);

20) поощрять студентов за победу на профессиональных конкурсах, за добросовестное отношение к учебе и профессиональное мастерство (объявление благодарности, награждение ценным подарком, денежной премией, Почетной грамотой и т.д.).

8. **Обязанности профсоюзного комитета:**

– осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;

– содействовать в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;

– оказывать содействие в приобретении путевок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников.

9. **Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:**

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копий любой записи, содержащей персональные данные;

- требовать исключения или исправления неверных, или неполных записей с выражением собственного мнения об этом личным заявлением.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзов (профкома) строятся на основе законодательства и КД.

Работодатель признает профсоюз единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

1. **Обязанности работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:**

– соблюдать права и гарантии профсоюза;

– содействовать деятельности профсоюза, его органов, профсоюзного актива;

– предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;

– не препятствовать:

1) осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

2) посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД и иных соглашений;

3) контролю за расчетами заработной платы, распределением нагрузки преподавателей и концертмейстеров, продолжительностью рабочего дня, расписанием занятий;

– создавать условия для работы профкома;

– гарантировать членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;

– обеспечивать возможность членам профсоюза и профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, президиумов, профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы утвержденным профсоюзным органом) с сохранением среднемесячной заработной платы;

– безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ);

– при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Список работников составляет профком. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором на счета профсоюзной организации ДВГИИ (ст. 377 ТК РФ);

– рассматривать в оперативном порядке приложения претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;

– сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений о результатах их рассмотрения и принятых мерах;

– при наличии денежных средств поощряются члены профкома ДВГИИ;

– ходатайствовать от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

2. Профсоюзная организация учреждения:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке (ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- информирует работников через средства массовой информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

3. Дополнительные гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы:

- работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюза, членами которого они являются, а руководители профсоюза – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- работа председателя профсоюзной организации и членов выборных органов признается значимой для деятельности ДВГИИ и принимается во внимание при поощрении работников:

- за выборными и штатными работниками профсоюза сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в ДВГИИ, если это отражено в КД.

X. Заключительные положения.

1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на 3 года.

2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действия КД в одностороннем порядке.

3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

7. Изменения или дополнения Коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников (профкомом).

8. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности ДВГИИ и давать на них мотивированный ответ не позднее 1 месяца.

10. При выполнении работодателем всех условий Коллективного договора профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

12. При реорганизации учреждения Коллективного договора сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

13. При пересмотре Коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по прежнему Коллективному договору.

14. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Заключительное оформление договора.

Коллективный договор заключён на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трёх лет

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор принят на конференцией трудового коллектива «14» февраля 2024 года и вступает в силу с момента его подписания и может быть перезаключен на новый срок.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора нае срок не более трех лет.

Коллективный договор подписали:

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:	**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**
Председатель профсоюзного комитета _____ Е.М. Яковлева М.П. «14» февраля 2024 года	врио ректора ДВГИИ _____ О.В. Перич М.П. «14» февраля 2024 года

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на период 2024-2027 гг.

Работодатель и профсоюзный комитет федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный государственный институт искусств» заключили Соглашение о том, что в период 2024-2027 года работодатель планирует выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работы	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождающих от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Организация и проведение периодических медицинских осмотров сотрудников	чел.	193	по прейскуранту медучреждения	Согласно договору с медучреждением	Специалист по охране труда Специалист по пожарной безопасности	193.	147.	-	-
2.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, СИЗ	чел.	25	по прейскуранту	Согласно приложению кол.договора	Специалист по охране труда Специалист по пожарной безопасности	25.	13.	-	-
3.	Произвести ремонт в	шт.	8	Сметный расчет	до 30.09.2026	Начальник РЭО	250	150	-	-

34

	подсобных помещениях 2,3,4,5 этажах в общежитии									
4.	Восстановление вентиляционно-вытяжной системы в общежитии	шт.	1	Сметный расчет	до 01.09.2026	Начальник РЭО	250	150	-	-
5.	Произвести ремонт сантехнических узлов (туалет) с заменой сантехнического оборудования 3 этажа учебного корпуса № 1	кв.м.	3 этаж-12,2	Сметный расчет	до 31.12.2026	Начальник РЭО	500	350	-	-

Врио ректора _____ О.В. Перич

М.П.

Председатель
профсоюзного комитета _____ Е.М. Яковлева

М.П.

Приложение № 2
к коллективному договору

Перечень специальной одежды и средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименования средств индивидуальной защиты	Норма выдачи В год
1	2	3	4
1.	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12
		Очки защитные	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2.5 года
		Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 грамм в месяц
2.	Водитель автомобиля	При управлении автобусом и легковым автомобилем: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный
		Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	20
		Водителям всех видов автомобилей дополнительно: Жилет сигнальный 2 класса защиты	(до износа)
3.	Электромонтер учебного корпуса №1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Очки защитные	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12
		Галоши или боты диэлектрические	дежурные
4.	Слесарь- сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 на 3 года

5	Столяр 3 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Наушники противошумные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2
		Перчатки с полимерным покрытием	12
		Ботинки кожаные	1
		На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
6	1. Маляр 2. Штукатур	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Головной убор	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12
		Ботинки кожаные или Сапоги резиновые	1
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Очки защитные	до износа
		При выполнении работы с применением вредно действующих красок дополнительно: Перчатки резиновые или перчатки резиновые на трикотажной основе	4
		На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2.5 года
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2.5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 на 3 года
8.	Оператор оборудования цифровой печати	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий **или** халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
9.	Настройщик пианино и роялей	Фартук клеенчатый	(до износа)
		Нарукавники хлопчатобумажные	1 на 2 года

10.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
11.	Осветитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
12.	Фонотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
13.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
14.	Уборщик производственных и служебных помещений(2разряд)	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12
15.	Уборщик производственных и служебных помещений (1 разряд)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Перчатки резиновые	12
16	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки	1
		Головной убор	1

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ДВГИИ

_____ Е.М. Яковлева

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Врио ректор ДВГИИ

_____ О.В. Перич

М.П.

Приложение № 3
к коллективному договору

Перечень работников ДВГИИ, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда и предоставляемые им льготы согласно ТК РФ

№ пп	Должность	Повышенный размер оплаты труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Молоко или другие равноценные продукты
1	2	3	4	5
1.	Оператор оборудования цифровой печати	4%	7 дней	да
2.	Столяр 3 разряда	4%	7 дней	да

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ДВГИИ

_____ Е.М. Яковлева

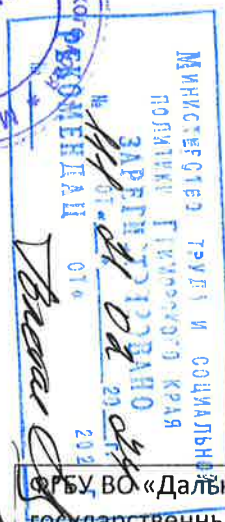
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Врио ректора ДВГИИ

_____ О.В. Перич

М.П.



ФГБУ ВО «Дальневосточный государственный институт искусств»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 39 (тридцать девять) л.

Врио ректора _____ О.В. Перич