МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИСКУССТВ»
(ДВГИИ)
690091, Российская Федерация, Приморский край, городской округ Владивостокский,
город Владивосток, улица.Петра Великого, дом 3«а»
ОГРН 1022501298225 ИНН/КПП 2536103964 /253601001

Дополнительное соглашение N 1

к коллективному договору от
«21» февраля 2024 г. №111
на 2024-2027 годы

Утверждено
на общем собрании
(конференции) трудового
коллектива
Протокол № 2
от « 11 » декабря 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1837FD6E5BB9EBD07C881F535473461B
Владелец: Перич Олеся Валерьевна
Действителен: с 11.04.2024 до 05.07.2025

г. Владивосток 2024 г.

Работодатель в лице его представителя - исполняющей обязанности ректора Перич Олеси Валерьевны, действующей на основании приказа Министерства культуры Российской Федерации от 01.04.2024 года №01-КФ-010424 и Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя профсоюзного комитета - председателя Лушпы Ирины Валериевны, действующей на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от «10» 10 г. № 1), в соответствии со ст.ст.43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 3.ч.X Коллективного договора от «21» февраля 2024 г. № 111, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от «21» февраля 2024 г. №111 на 2024-2027годы (далее- Коллективный договор):

1.1.**Изменить пункт 2 раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:**

Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный институт искусств» (далее – Институт, ДВГИИ) устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

-номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

-особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

-государственных гарантий по оплате труда;

-положениями трудового кодекса Российской Федерации;

-положениями об оплате труда работников ДВГИИ;

-отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы, утвержденным 18.10.2022 г.;

- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-мнения представительного органа работников;

-соответствующих положений устава Института;

- приказа Минкультуры России от 03.09.2020 N 1055 "Об утверждении примерного перечня должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.10.2020 N 60297);

-приказа Минкультуры России от 21.10.2020 N 1256 "Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, " (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2020 N 61897);

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

Фонд оплаты труда работников ДВГИИ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета на обеспечение

выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности».

1.2.**Изменить пункт 3 раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:**

Размеры окладов (должностных окладов) работников института устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. По должностям, предусматривающих категорирование, оклады дифференцируются согласно категориям.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

-работников культуры и искусства;

-работников образования;

-работников высшего и дополнительного профессионального образования;

-работников сферы научных исследований и разработок;

-другие отрасли, необходимые для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

-руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей;

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений института, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5 – 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.3.**Дополнить пункт 3 раздела VI «Оплата труда» Коллективного договора двумя абзацами и принять в следующей редакции :**

«Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей».

1.4.**Изменить пункт 13 раздела VI «Оплата труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:**

«п.13 Работодатель вправе установить различные системы премирования, выплаты компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также выплату материальной помощи всем сотрудникам института без подачи заявления (в том числе и из средств, от приносящей доход деятельности).

1.5. **Ввести пункт 13.1. раздела VI «Оплата труда» Коллективного договора:** «п.13.1.Работникам института могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты 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;

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

-выплаты за сверхурочную работы - производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

-выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации .

-выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями- 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.

-выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью института по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечения:

- выполнение обязанностей куратора для обучающихся по программам СПО – в размере 5.000 рублей ежемесячно и иностранных обучающихся (по программам дополнительного образования при количестве в группе от 5-ти человек) – в размере 2.500 рублей ежемесячно;
- за руководство секцией в составе кафедры – в размере 5.000 рублей ежемесячно;
- за работу секретаря кафедры / секции – в размере 2.000 рублей ежемесячно.

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».

1.6. Ввести пункт 13.2. раздела VI «Оплата труда» Коллективного договора

«п.13.2.Работникам института могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1.выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по критериям и показателям эффективности выполняемой работы;

2.премиальные выплаты по итогам работы (по критериям и показателям эффективности выполняемой работы, за выполнение особо важных и срочных работ- по итогам работы за отчетный период устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Работникам, которые не отработали полный рабочий период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности следующего характера:

- 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» - 10% должностного оклада;
- за присвоение почетных званий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник» - 10% должностного оклада.
- за присвоение почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации: «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Почетный работник сферы образования РФ» - 10% должностного оклада.
- за награждение нагрудными знаками Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: «Молодой ученый», «Почетный наставник», «Почетный работник», Министерства просвещения Российской Федерации: «Молодость и Профессионализм», «За верность профессии», «Почетный наставник» - 10 % должностного оклада.

Наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

Педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава за ***наличие учебной степени*** обеспечивается дифференциация оплаты труда.

Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие ***квалификационной категории***, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий.

4.выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет следующего размера:

- 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.

Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы в ДВГИИ.

5.выплаты специалистам из числа профессорско-преподавательского состава в возрасте до 35 лет на период первых ***трех лет*** профильной деятельности в институте со дня заключения трудового договора по основной работе устанавливаются в размере 10 000 рублей ежемесячно пропорционально отработанному времени, ***далее*** – 5 000 рублей ежемесячно.

6.выплаты молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени в возрасте до 35 лет устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение надбавки в соответствии с предыдущим абзацем настоящего Приложения

7. выплата в форме персонального повышающего коэффициента - установление и его размер принимается ректором института персонально в отношении конкретного работника по представлению руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник, а также декана или проректора, в подчинении которого находится руководитель структурного подразделения.

Критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается работнику института с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в следующих размерах:

Должность	Критерии	Размер
декан музыкального факультета	как руководителю самого крупного структурного подразделения	до 0,5 базового оклада
руководители курсов на театральном и художественном факультетах	за руководство курсом	до 0,2 базового оклада
иные работники	за сложность и напряженность работы	до 1 базового оклада
	за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнедеятельности института	
	за повышенную интенсивность труда	
	за особые заслуги работникам, внесшим большой вклад в развитие института	

8.выплаты по результатам выполнения целевых показателей Программы развития ДВГИИ осуществляются при условии выделения целевой субсидии Учредителем, как правило, штатным сотрудникам Института. Сумма выплат формируется на основании отчетов сотрудников, подаваемых в установленные сроки заведующему кафедрой / секцией и декану соответствующего факультета. За полноту и достоверность информации, указанной в отчете, несут ответственность сотрудник, от лица которого подаются сведения, и заведующий кафедрой / секцией.

Сумма выплаты за каждое мероприятие определяется на основании размеров целевой субсидии и сметы расходов на его проведение. При оценивании каждого мероприятия учитывается его уровень (внутривузовский, городской, краевой, всероссийский, международный) и значимость в рамках выполнения целевых показателей Программы развития ДВГИИ. Решение по выплатам осуществляется коллегиально специальной комиссией, куда входят деканы, проректоры, ректор и оформляется приказом.

При проведении особо значимых мероприятий выплаты могут осуществляться, в виде

исключения, работникам, занятым на условиях совместительства.

Стимулирующие выплаты направлены на стимулирование достижения высоких результатов трудовой деятельности, повышение производительности труда и поощрение работников.

Работодатель обязан выплачивать всем сотрудникам, в том числе работающим удаленно стимулирующие выплаты, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой работ».

1.7. Исключить пункт 18 раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора.

1.8. Исключить пункт 19 раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора.

1.10. Исключить пункт 20 раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора.

1.11. Изменить пункт 21 раздела VI «Оплата труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:

«п.21 К окладам по должностям профессиональных квалификационных групп: «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала», «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений», «Должности педагогических работников» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

за ученое звание доцента – 12%;

за ученое звание профессора – 18 % ».

1.12.Изменить пункт 26 раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:

«п.26. Заработная плата ректора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров».

1.13. Ввести пункт 26.2. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.26.2.Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.14. Ввести пункт 26.3. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.26.3.Ректору института выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства культуры Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения».

1.15. Ввести пункт 26.4. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.26.4. Для заместителей ректора и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда».

1.16. Ввести пункт 26.5. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.26.5. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора».

1.17. Ввести пункт 26.5. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.26.6. С учетом условий труда ректору и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера».

1.18.Исключить пункт 29 раздела VI « Оплата труда»

1.19.Изменить пункт 30 раздела VI «Оплата труда» и принять в следующей редакции:

«п.30 По решению ректора работникам института, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы,

могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

1.20. Ввести пункт 30.2. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.30.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора».

1.21. Ввести пункт 30.3. раздела VI « Оплата труда» Коллективного договора:

«п.30.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих)».

2.Остальные условия Коллективного договора остаются неизменными и обязательными к исполнению сторонами.

3.Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4.Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.22. Внести изменения в пункт 1 раздела III «Обеспечение условий труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:

«п.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 Минобрнауки России от 04.12.2023 N 1138 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.12.2023 N 76454) и Уставом ДВГИИ».

1.23. Внести изменения в пункт 2 раздела III «Обеспечение условий труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:

«п2. 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 при приеме на работу по совместительству – 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».

1.24. Внести изменения в пункт 3 раздела III «Обеспечение условий труда» Коллективного договора и принять в следующей редакции:

«п.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника в ДВГИИ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (далее конкурс) с указанием срока избрания. Всем лицам, претендующим на замещение должностей педагогических работников, должны быть созданы равные условия для участия в конкурсах, которые предшествуют заключению трудовых договоров.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ, срок избрания по конкурсу определяется Учёным советом ДВГИИ, в полномочия которого входит проведение конкурса и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

Избрание по конкурсу на должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в ДВГИИ, определено сроком:

5 лет избрания по конкурсу для штатных работников;
3 года избрания по конкурсу для внешних совместителей.

В случае если трудовой договор между педагогическим работником и ДВГИИ заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее чем на один год».

Подпись стороны работодателя:

И.о.ректора

_____ О.В.Перич

Дата «11» декабря 2024г.

Печать

Подпись стороны представителя работников:

Председатель профсоюзного комитета

_____ И.В.Лушпа

Дата «11» декабря 2024г

Печать (при наличии)

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный институт искусств»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 9 (девять) л.

И. о. ректора _____ О.В. Перич

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 546 ОТ «25» 12 2014 Г.
РЕКОМЕНДАЦ ОТ « » 202 Г
№ _____

Министерство труда и социальной политики Приморского края * Для документов