

**Министерство культуры Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Кемеровский государственный институт культуры»**

От работников:

Председатель профсоюзной
организации федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный
институт культуры»



Л.А. Сущенко

От работодателя:

И.о. ректора федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный
институт культуры»



И.П. Скипор

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И
РАБОТНИКАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»**

Принят конференцией научно-педагогических работников,
представителей других категорий работников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Кемеровский государственный институт культуры»
(протокол №1 от 01 февраля 2024 г.)

Кемерово 2024

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	4
3. ОПЛАТА ТРУДА	5
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
5. ОХРАНА ТРУДА	12
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ.....	14
7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	16
И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	16
8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	19
И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	19
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19

Аббревиатуры

ППС - профессорско-преподавательский состав

НПП - научно-педагогические работники

НР - научные работники

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кемеровский государственный институт культуры» (далее по тексту - Институт, КемГИК, вуз) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный институт культуры», именуемое в тексте настоящего договора «Работодатель», в лице ректора, и работники Института, именуемые в тексте настоящего договора «Работники», в лице председателя уполномоченного представительного органа для ведения переговоров и заключения Коллективного договора, председателя профсоюзного комитета Института. Далее именуемые «Стороны».

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Института, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Института.

1.4. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех Работников Института независимо от принадлежности к профсоюзной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству (за исключением отдельных специально оговоренных положений).

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились, что при поступлении на работу в Институт трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей обособленных структурных подразделений, указанных в Уставе Института, главного бухгалтера и их заместителей - не более 6 месяцев).

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны и неразглашении сведений о персональных данных Работников, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным трудовым законодательством. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Работодатель может организовывать и проводить избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.6. Переход на иные условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.

2.7. При приеме на работу сотрудников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с должностной инструкцией, а также с текстом Коллективного договора и Устава Института, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Института, относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.8. При увольнении работников - членов профсоюза и руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа) по основаниям п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна быть соблюдена

процедура получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.10. При проведении аттестации Работников на предмет соответствия уровня профессиональной компетентности Работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета.

2.11. К особым условиям труда Работники допускаются в соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами в сфере трудового законодательства.

2.12. Работодатель обязан соблюдать требования, установленные профессиональными стандартами. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой Работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников института осуществляется в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Института, Положением об оплате труда работников и иными локальными нормативными актами Института.

3.2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенных трудовым договором и штатным расписанием.

3.3. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной организационной структурой Института, в зависимости от контингента

студентов, объемов выполняемых работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, объема выделенных и заработанных самостоятельно финансовых средств.

Штатное расписание Института утверждается ректором один раз в год: для ППС на новый учебный год не позднее 1 июля, для прочих категорий Работников на новый календарный год - не позднее 31 декабря.

3.4. Заработная плата состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующей части, размер которой для каждого работника зависит от результатов, эффективности и качества его труда.

3.5. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки), выплат компенсационного характера и стимулирующей части устанавливается в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда.

3.6. Работодатель обязуется извещать Работников о составных частях заработной платы. Извещение Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отработанный период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и об обоснованиях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, осуществляется при непосредственном личном обращении Работника в бухгалтерию, либо путем направления Работникам расчетных листов по электронной почте, указанной в заявлении. Направление или выдача расчетных листов осуществляется один раз в месяц в день выплаты из кассы Института (перечисления на банковские карты) заработной платы за вторую половину месяца.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов.

3.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Заработная плата выплачивается в кассе Работодателя либо по письменному заявлению Работника путем перечисления на указанный Работником счет в кредитной организации. Все расходы, связанные с открытием счета и его обслуживанием производятся за счет Работника. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца - 15 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца последний день месяца). Минимальный размер выплаты заработной платы за первую половину месяца не может быть ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Днем выплаты заработной платы считается день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на банковский счет Работника или выдана ему наличными деньгами. При совпадении дня оплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном ТК РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.9. Работодатель обязуется при увольнении Работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, выплачивать Работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

3.10. Увеличение нагрузки на преподавателей сверх утвержденного на учебный год индивидуального плана производится только с письменного согласия Работника.

3.11. Руководители структурных подразделений обязаны ежегодно информировать членов трудового коллектива о механизмах выплат стимулирующего характера, о размерах средней заработной платы различных категорий работников и иных формах поощрений, установленных Работникам.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Института определяется с учетом режима деятельности Института (пребывание обучающихся в течение определенного времени, сменности занятий и других особенностей работы Института) и конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, расписаниями учебных занятий, графиками и другими локальными актами. Режим работы руководящих Работников Института, их заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения нормальной деятельности Института.

4.2. Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала устанавливается:

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя с 2 выходными днями;
- шестидневная 40-часовая рабочая неделя с 1 выходным днем.

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Института и графиком работы, утвержденным Работодателем. За исключением Работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего дня.

4.3. Продолжительность рабочего времени для профессорско-преподавательского состава из числа НПР устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени Работников из числа профессорско-преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом преподавателя.

4.4. Для определения учебной нагрузки педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава ежегодно устанавливается верхний предел учебной нагрузки, утверждаемый локальными нормативными правовыми актами Института.

4.5. Нормы времени по видам учебной деятельности (учебной, воспитательной, методической, научной, творческой и др.) утверждаются локальными нормативными правовыми актами Института.

4.6. Индивидуальная учебная нагрузка для научно-педагогических работников устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году при общей нагрузке 1540 часов с учетом всех видов деятельности.

За заведующим кафедрой остается право на распределение и перераспределение учебной, научной, методической и воспитательной нагрузки среди преподавателей кафедры.

4.7. Для научно-педагогического Работника, работающего на 1 ставку, планирование подряд более 4-х часов лекционных занятий и 6-ти часов практических занятий в день возможно только с письменного согласия. Право составления расписания учебных занятий остается за Работодателем и регулируется необходимостью организации образовательного процесса в Институте.

4.8. Для Работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в порядке, установленном законодательством РФ.

4.9. В Институте может применяться неполная занятость или неполная рабочая неделя (по соглашению между Работником и Работодателем) дополнительно к случаям, предусмотренным действующим законодательством РФ, для:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в том числе, находящегося на попечении ребенка-инвалида до 16 лет;
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- лиц, частично утративших работоспособность в период работы в институте.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений по продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей регулируется законодательством РФ.

4.11. Работодатель может устанавливать сезонный график работы для Работников Института (с 01 мая по 30 сентября).

4.12. Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время с учетом особенностей работы, определенных в соответствии с действующим законодательством РФ.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с письменного согласия Работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

4.13. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.14. Перерыв для отдыха и питания в Институте устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам и концертмейстерам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Институте, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а также разделен на части в соответствии с ТК РФ. При этом хотя

бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии в ТК РФ.

4.17. Работникам, входящим в состав обязательных постоянно действующих комиссий, могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в случаях, если данная работа не входит в их должностные обязанности и при условии, что отпуск по основной должности составляет менее 56 календарных дней.

Порядок, условия и продолжительность предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными правовыми актами, которые рассматриваются и принимаются Ученым советом Института с учетом мнения профсоюзного комитета и вступают в силу после подписания их ректором - председателем Ученого совета Института.

4.18. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором после согласования с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в соответствии с ТК РФ.

Помимо предусмотренных в законодательстве категорий Работников, имеющих право выбора времени использования отпуска, такое право предоставляется Работникам:

- родителям, имеющим часто болеющих детей, нуждающихся в оздоровлении их в летнее или другое удобное время (при наличии соответствующего медицинского документа);

- находящимся на диспансерном лечении по медицинскому заключению, или в сроки, необходимые для прохождения оздоровления по предоставленной путевке;

- имеющим профессиональные заболевания;

- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим почетные звания федерального значения.

Супругам, работающим в Институте, если это позволяют условия, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Если один из супругов имеет отпуск большей продолжительности, то другой, по согласованию с Работодателем может взять на соответствующее число дней отпуск без сохранения заработной платы.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, если Работнику своевременно (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) не произведена оплата за время отпуска, либо Работник предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.21. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отстранения от работы вследствие того, что

Работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, а также время, в течение которого Работнику не предоставлялась другая работа в соответствии с медицинским заключением.

4.22. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством РФ нормы, с сохранением заработной платы по заявлениям Работников:

- имеющих ребенка начальной школы - 1 сентября (либо другой первый день начала учебного года);
- для сельскохозяйственных работ в весенне-осенний период (апрель, май, сентябрь, октябрь) (всего 2 дня в календарном году);
- в случае регистрации брака - 3 дня;
- в случае смерти их супругов или близких родственников - 3 дня (в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации к близким родственникам относятся родители, дети, бабушка, бабушка, внуки, родные братья и сестры).

4.23. Работодатель предоставляет Работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем.

В случаях, когда Работодатель обязан в соответствии с законодательством предоставить отпуск без сохранения заработной платы, его продолжительность не может быть установлена менее предельной указанной в трудовом кодексе РФ, без согласия Работника.

4.24. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для Работника время, продолжительностью до 14 календарных дней, предоставляются по заявлению:

- Работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- иным категориям работников по соглашению между Работником и Работодателем.

4.25. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на два рабочих дня на основании письменного заявления и согласования с работодателем. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинской организации, подтверждающие прохождение диспансеризации в день освобождения от работы. В случае не предоставления справки дни освобождения от работы могут считаться прогулами.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Основные цели в области охраны труда содержатся в Политике по охране труда:

5.1.1. Приоритет сохранения жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда путем предотвращения (или снижения частоты) производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; снижение уровня профессиональных рисков.

5.1.2. Повышение эффективности Системы управления охраной труда достигаются путем реализации Процедур, предусмотренных Положением «О системе управления охраной труда» и документами, формируемыми на этапе организации проведения процедур.

5.2. Работодатель осуществляет общее руководство охраной труда, организует материально-техническое и финансовое обеспечение, в соответствии с нормативной правовой базой, обеспечивает:

5.2.1. создание безопасных условий труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного состояния рабочего места, снижения уровня профессиональных рисков, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

5.2.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.2.3. проведение специальной оценки условий труда, выполнение перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда и назначение компенсаций за работу во вредных условиях труда;

5.2.4. информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, ауди- или иную фиксацию процессов производства работ в целях контроля за безопасностью производства работ, ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах;

5.2.5. организацию Процедуры подготовки работников по охране труда в соответствии с утвержденным порядком обучения и проверки знаний требований охраны труда;

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

5.2.7. прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечня медицинских

противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

5.2.8. приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнениями специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты – имеющих сертификат обязательной сертификации, а также дерматологических и смывающих средств в соответствии с установленными нормами;

5.2.9. режим труда и отдыха работников, соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время, а также сверхурочных работ;

5.2.10. рассмотрение и утверждение согласованных с профсоюзной организацией инструкций, Положений, плана мероприятий по улучшению условий труда и профилактике производственного травматизма;

5.2.11. расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, микротравм в установленном порядке. Рассматривает материалы о несчастных случаях, микротравмах, производственных неполадках, нарушениях правил безопасности. Принимает меры по предупреждению подобных случаев и налагает дисциплинарные взыскания на лиц, допустивших нарушение правил по охране труда. Решает вопросы о выявлении вреда пострадавшим;

5.2.12. проведение производственного контроля, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.2.13. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств коллективной защиты и СИЗ;

5.2.14. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда: диспансеризацию (профилактический осмотр), вакцинирование в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям;

5.2.15 при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.3. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда принимают участие в постоянно действующей комиссии по охране труда, в проведении специальной оценки условий труда, в работе комиссии по

расследованию несчастных случаев на производстве; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют Работодателю (ректору) требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации по охране труда.

5.4. Работники в соответствии и во исполнение законодательства Российской Федерации обязуются:

5.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством Российской Федерации, а также правила и инструкции по охране труда;

5.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.3. проходить обучение по охране труда, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проверку знаний требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте;

5.4.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, диспансеризацию, вакцинацию.

5.4.5. 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;

5.4.6. на время приостановки работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обеспечивает деятельность комиссии по социальным вопросам в Институте в соответствии с принятым Положением о комиссии по социальным вопросам.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы в Институте при наличии внебюджетных средств.

6.3. Работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет производится единовременная выплата при непрерывном стаже работы в Институте:

- от 5 до 10 лет - 5 тыс. руб.;
- от 10 до 20 лет - 7 тыс. руб.;
- свыше 20 лет - 10 тыс. руб.

6.4. По представлению руководителя структурного подразделения при увольнении штатного Работника в связи с выходом на пенсию, в том числе по

достижению пенсионного возраста, о инвалидности, Работнику, проработавшему в Институте свыше десяти лет непрерывно, выплачивается единовременная выплата в размере 12 тыс. руб.

6.5. Работники Института, нуждающиеся в жилье, имеют право временно проживать в студенческих общежитиях Института, при условии полной обеспеченности обучающихся местами в общежитии. Данное право прекращается при увольнении Работника.

6.6. Работодатель обеспечивает работу пунктов общественного питания. Профсоюзный комитет организует работу комиссии по контролю за качеством питания.

6.7. Работодатель оказывает материальную помощь (при наличии внебюджетных средств) в случаях:

- похорон Работников Института в размере до 20 тыс. руб.;
- похорон супругов и близких родственников (родителей, детей, дедушек, бабушек, внуков, родных братьев и сестер) в размере 10 тыс. руб.;
- похорон пенсионеров, находящихся на заслуженном отдыхе, проработавших в Институте на штатной должности не менее 20 лет, в размере 10 тыс. руб.;
- необходимости дорогостоящего лечения Работника (при наличии удостоверяющего документа) в соответствии с перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденном Правительством РФ, до 10 тыс. руб.;
- рождения ребенка - 7 тыс. руб.;
- в связи с поступлением ребенка в 1 класс и выпускникам школ (с предоставлением справки) до 5 тыс. руб.;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа) до 20 тыс. руб.;
- необходимости стационарного лечения Работника (при наличии подтверждающих документов: направлений на лечение, квитанций (чеков) на оплату лечения или медицинских препаратов, выписок из истории болезни) - до 15 тыс. руб., один раз в год;
- в других случаях - по решению Работодателя при наличии подтверждающих документов, с учетом материального положения и стажа работы Работника.

Работодатель принимает решение о выделении материальной помощи из средств Института с учетом мнения профсоюзного комитета и комиссии по социальным вопросам.

Для получения материальной помощи Работником или руководителем структурного подразделения подается заявление на имя ректора с указанием причин, по которым он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

6.8. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию соответствующим программам, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с

действующим законодательством РФ.

6.9. Работодатель и профсоюзный комитет оказывают содействие совету ветеранов Института, выделяют средства на его организационные мероприятия (при наличии средств).

6.10. Работодатель выделяет средства для приобретения новогодних подарков и организации утренников для детей Работников в возрасте до 14 лет включительно.

7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1. Представительным органом трудового коллектива выступает профсоюзный комитет (далее по тексту Профком). Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора и осуществляет пропаганду трудового законодательства.

7.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома Института определяются ТК РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением, Уставом Общероссийского профессионального союза работников культуры, Уставом Института, настоящим Коллективным договором.

7.3. Профком оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию Института, защите интересов Института и его Работников.

7.4. Профком, в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий, не инициирует коллективных трудовых споров, не призывает к иным коллективным действиям, стремится к организации бесконфликтного взаимодействия с Работодателем.

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

7.6. Работодатель признает Профком значимой и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

7.7. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и иными должностными лицами Института законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Представители Профкома работников беспрепятственно посещают рабочие

места в Институте для осуществления контроля при наличии обращения в письменном виде. В случае выявления нарушений Работодатель либо по его поручению другие должностные лица обязаны в течение 7 рабочих дней с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому работников о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

7.8. Работодатель предоставляет возможность свободно распространять информацию о деятельности профсоюзной организации работников Института и Российского профессионального союза работников культуры, в том числе путем предоставления площадей для установки профсоюзных информационных стендов, размещения информации на сайте Института.

7.9. С целью повышения правовой грамотности Работников администрация Института и Профком работников периодически проводят информирование руководителей подразделений и профсоюзного актива.

7.10. Работодатель согласовывает с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- системы оплаты труда, Положения о премировании, положений и инструкций по охране труда;
- введения, изменения и пересмотра норм труда;
- расторжения трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с ТК РФ.

7.11. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие в Институте локальные акты в области социально трудовых и социально-экономических отношений с последующим принятием их на Ученом совете Института или на общем собрании (конференции) трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.12. Работодатель, совместно с Профкомом, принимает участие в работе постоянно действующих комиссий: комиссии по социальным вопросам, комиссии по социальному страхованию и наградной комиссии. Работа комиссий регламентируется соответствующими положениями. Работодатель и Профком обязуются предоставлять названным выше комиссиям необходимую для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее чем в недельный срок.

7.13. Работодатель включает Профком в перечень для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Института.

7.14. Бухгалтерия, по представлению Профкома, ежемесячно перечисляет на счет Профкома первичной профсоюзной организации Института по заявлению Работника членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работника. Указанное перечисление производится не позднее 10 дней после выдачи заработной платы за вторую половину месяца в Институте.

7.15. Работодатель предоставляет для организации постоянной работы Профкому работников в бесплатное пользование помещение № 223 по адресу: г. Кемерово, ул. Ворошилова 17, и необходимую мебель. Работодатель осуществляет хозяйственное содержание помещения, занимаемого Профкомом. Работодатель предоставляет: помещения для профсоюзных собраний (конференций), заседаний Профкома и комиссий Профкома; транспортные средства по заявке Профкома.

7.16. Работодатель предоставляет Профкому работников возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети Интернет и пользоваться электронной почтой. Профком осуществляет информационное обеспечение своей деятельности через веб-сайт Института.

7.17. Работодатель признает работу в выборных профсоюзных органах значимой для деятельности Института и принимает ее во внимание при поощрении Работников.

7.18. Члены Профкома работников освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица освобождаются от работы с оплатой среднего заработка за счет средств Работодателя на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и других мероприятиях.

7.19. Работники, входящие в состав Профкома, профорги структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования с Профкомом, а председатель профсоюзной организации Института - без предварительного согласования с областной организацией Российского профсоюза работников культуры. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласования профсоюзного органа, членом которого он является.

7.20. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома - с согласия областной организации Российского профсоюза работников культуры.

7.21. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года и включением времени переговоров в трудовой стаж.

7.22. По представлению Профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих не

освобожденных членов Профкома, профоргов кафедр и структурных подразделений по итогам работы.

7.23. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Оплата каждого дополнительного дня отдыха производится в размере среднего заработка.

7.24. По представлению председателя профкома Работодатель оказывает материальную поддержку для организации и проведения культурно-массовых мероприятий согласно Комплексному плану работы вуза (при наличии средств).

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем, Профкомом Института, а также государственным органом по труду, на регистрацию в который представлен настоящий Коллективный договор.

8.2. О выполнении своих обязательств по Коллективному договору Работодатель и Профком отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива, на заседаниях Ученого совета, заседаниях профсоюзного комитета.

8.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством РФ меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Коллективному договору.

8.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по Коллективному договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы - форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по Коллективному договору и т. п.

8.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по настоящему Коллективному договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны обязаны обеспечить достижение единой позиции о возможности продолжения действия настоящего Коллективного договора или его пересмотра.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны вправе не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия Коллективного договора, провести переговоры по его продлению (на срок не более 3 лет) или заключению нового Коллективного договора.

9.3. Работодатель обязуется осуществить уведомительную регистрацию Коллективного договора в течение 7 дней после его подписания Сторонами в Департаменте труда и занятости населения Кемеровской области.

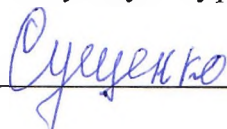

9.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся по решению двусторонней комиссии, сформированной на основании решения Ученого совета Института. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением Сторон, являющимся неотъемлемой частью договора, и направляются на уведомительную регистрацию.

9.5. В месячный срок после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель обязуется довести его содержание до всех Работников Института путем опубликования текста договора в средствах массовой информации Института. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

9.6. Настоящий договор составлен в 3 экземплярах, обладающих равной юридической силой. 1 экземпляр - Работодателю, 1 экземпляр - профсоюзному комитету и 1 экземпляр остается в Департаменте труда и занятости населения Кемеровской области.

СОГЛАСОВАННО:

Председатель профсоюзной
организации федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный
институт культуры»

 Л.А. Сущенко
«01» февраля 2024
М.П.


УТВЕРЖДАЮ:

И.о. ректора федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный
институт культуры»

 И.И. Скифор
«01» февраля 2024
М.П.
