

Принят
общим собранием (конференцией)
представителей научно-педагогических
и иных категорий работников и обучающихся
ГБОУ ВО «Оренбургский государственный институт искусств
им. Л. и М. Ростроповичей»

Коллективный договор

Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Оренбургский государственный институт искусств
им. Л. и М. Ростроповичей»

Представитель работодателя:
Ректор института

Хавторин Борис Порфирьевич

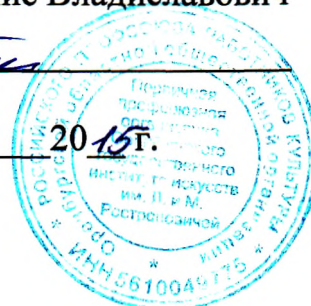
23.12.2015



Представитель работников:
Председатель профсоюзного
комитета

Шаргалов Денис Владиславович

23.12.2015г.



г. Оренбург
2015

Раздел I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Оренбургский государственный институт искусств им. Л. и М. Ростроповичей» (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (далее - ТК);
- Гражданским кодексом Российской Федерации № 51-ФЗ от 30.11.1994 г. часть 1;
- Гражданским кодексом Российской Федерации № 14-ФЗ от 26.01.1996 г. часть 2;
- Гражданским кодексом Российской Федерации № 146-ФЗ от 30.12.2000 г. часть 3;
- Кодексом об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195 –ФЗ (далее – КоАП);
- Федеральным законом о профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ;
- Постановлением администрации Оренбургской области от 24.03.2005 г. № 78-п;
- Федеральным законом «Об образовании» № 273 от 29.12.2012 г.;
- Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426 от 28.12.2013г. (ред. от 13.07.2015г.);
- Уставом Института и других нормативно-правовых актов Института.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя ректора Института Хавторина Бориса Порфирьевича.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя профсоюзного комитета Шаргалова Дениса Владиславовича.

1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 23 декабря 2015 г. и действует до 23 декабря 2018 г.

1.4.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключили новый коллективный договор.

1.4.3. Действия коллективного договора распространяются на всех работников института часть 3 ст.43 ТК.

Раздел II. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в (рублях).

Выплата заработной платы работникам производится по месту выполнения ими работы в безналичной форме на банковские карточки. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 1 числа и 16 числа. Обеспечить обязательную ежемесячную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

2.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного комитета Института (ст. 372 ТК РФ).

2.1.4. Систему оплаты труда работников Института устанавливать в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный институт искусств им. Л. и М. Ростроповичей» (Приложение № 1).

2.1.5. Оформлять приказом работу в выходные и праздничные дни, оплату производить в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

2.1.6. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (не ниже размеров, установленных Правительством Оренбургской области).

2.1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников Института увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

Раздел III. Занятость работников и их гарантии при возможном высвобождении.

3.1. При приеме на работу (еще до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись со следующими локальными нормативными актами:

3.1.1. должностной инструкцией.

3.1.2. положением об оплате труда (Приложение № 1).

3.1.3. правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.1.4. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение 3).

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету Института не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения Института.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Института работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. (ст. 180 ТК РФ).

3.5. При сокращении численности рабочих мест преимущественное право остаться на работе в соответствии со статьей 179 ТК РФ предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

3.5.1. 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);

3.5.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.5.3. работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.5.4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.5.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.6. Контроль соблюдения работодателем порядка приема, перевода на другую работу и увольнения с работы осуществляет профсоюзный комитет.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Работникам технического персонала, непосредственно не связанным с обслуживанием учебного процесса, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье).

4.2. Работникам технического персонала, связанным с учебным процессом, устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

4.3. Для педагогических работников устанавливается 36-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

4.4. Для методистов устанавливается пятидневная 36- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) устанавливается следующим категориям работникам:

4.5.1. работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

4.5.2. работникам, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.6. Когда для работников по условиям труда не может быть соблюдена непрерывная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени. При этом в графике работы для таких работников продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Учетный период- 1 месяц.

4.7. Праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ.

4.8. Продолжительность рабочего времени накануне праздничных дней, а также в случае переноса праздничных дней сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 95 ТК РФ).

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

4.10. График отпусков работников составляется по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.11. Продолжительность ежегодного отпуска для профессорско-преподавательского состава составляет 56 календарных дней и 28 календарных дней для технического персонала (ст. 115 ТК РФ).

4.12. 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 федеральным законом размере (ст. 255 ТК РФ).

4.13. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом (ст. 256 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ).

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней (постановление администрации Оренбургской области от 24 марта 2005 г. № 78-п) (Приложение № 3).

4.15. По желанию работника ему могут предоставляться дополнительные оплачиваемые дни отпуска для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дня в календарном месяце (ст. 262 ТК РФ).

4.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (Закон РФ от 10.07.1992 г № 3266-1).

4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы следующим работникам (ст. 128 ТК РФ):

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

4.17.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

4.17.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.17.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.18. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем.

4.19. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел V. Охрана труда и здоровья работников.

5.1. Обеспечение безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить (ст.212 ТК РФ):

5.1.1. выполнение мероприятий по подготовке учебных корпусов и общежития к началу учебного года;

5.1.2. ежегодное планирование и выполнение мероприятий по подготовке к работе в зимних и летних условиях;

5.1.3. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, сырья и материалов; соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.4. санитарно-бытовое состояние помещений Института и общежитий (я) содержать в соответствии с действующими санитарными правилами и нормами;

5.1.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.1.6. работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в случаях предусмотренных законодательством РФ;

5.1.7. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний, если обязанность их прохождения предусмотрена законодательством РФ;

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

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

5.1.11. расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.12. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

5.1.14. установление лицам, обучающимся без отрыва от производства, индивидуального режима труда;

5.1.15. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.1.16. организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.17. проведение специальной оценки условий труда с привлечением членов профсоюзного комитета не реже одного раза в пять лет;

5.1.18. постоянную чистку пешеходных дорожек от грязи, льда и снега на территории Института.

5.2. Работодатель обязан принимать дисциплинарные меры в случаях нарушения норм производственной дисциплины и норм по охране труда, технике и пожарной безопасности, производственной санитарии, курении.

5.3. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.3.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.3.3. немедленно извещать своего учредителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

5.3.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования.

Раздел VI. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

6.1. Работодатель вправе:

6.1.1. совместно с профсоюзным комитетом обеспечивать детей работников новогодними подарками за счет средств профсоюзных взносов.

6.1.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

6.2. Профсоюзный комитет для членов профсоюза вправе:

6.2.1. выделять из средств профсоюзных взносов:

6.2.1.1. денежные средства на памятные подарки юбилярам;

6.2.1.2. денежные средства на материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается в случаях:

6.2.1.2.1. смерти (гибели) члена семьи работника (муж, жена, дети);

6.2.1.2.2. особой нуждаемости работника в лечении и восстановлении здоровья, связанной с заболеванием (травмой), полученным при исполнении должностных обязанностей.

6.2.2. Организовывать вечера отдыха, чествовать памятными подарками по возможности:

6.2.2.1. пенсионеров - 1 октября;

6.2.2.2. педагогов - 5 октября;

6.2.2.3. работников - новый год;

6.2.2.4. мужчин - 23 февраля;

6.2.2.5. женщин - 8 марта;

6.2.2.6. участников войны - 9 мая.

Раздел VII. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Института. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

7.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

7.1.3. Освобождать членов профсоюза от основной работы по их заявлению для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива.

7.1.4. Производить увольнение и привлечение к ответственности членов профсоюзного комитета только с согласия последнего.

7.1.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения настоящего Коллективного договора.

7.2. Профсоюзный комитет обязан:

7.2.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Проводить свои мероприятия в нерабочее время за исключением мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время, а именно:

7.2.2.1. коллективные переговоры с работодателем по разработке, заключению и изменению Коллективного договора;

7.2.2.2. заседания профсоюзного комитета;

7.2.2.3. заседания комиссий профсоюзного комитета;

7.2.2.4. рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

Раздел VIII. Контроль исполнения Коллективного договора и ответственность за его нарушение.

8.1. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также органами по охране труда.

8.2. Стороны настоящего Коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции представителей научно-педагогических и иных категорий работников и обучающихся Института.

8.3. При нарушении своих обязательств по Коллективному договору или неудовлетворительном их выполнении Стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1. предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы;

8.4.2. объявление недоверия и переизбрание.

8.5. Работодатель:

8.5.1. невыполнение или неудовлетворительное выполнение своих обязательств по Коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет меры ответственности, предусмотренные статьей 192 ТК РФ.

8.6. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотрено коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством статья 54, 55, 195 ТК РФ, статья 5.29, 5.27, 5.31 Ко АП РФ.

Раздел IX. Заключительные положения.

9.1. Все необходимые изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор могут вноситься любой Стороной в течение всего срока действия Коллективного договора с обязательным их принятием на общем собрании (конференцией) представителей научно-педагогических и иных категорий работников и обучающихся ГБОУ ВО «Оренбургский государственный институт искусств им. Л. и М. Ростроповичей».

9.2. Изменения и дополнения должны быть совершены только в письменной форме путем подписания Сторонами дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

9.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению Коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.4. Во всем, что не предусмотрено настоящим Коллективным договором Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Настоящий Коллективный договор подписан в двух экземплярах, прошитых и пронумерованных, скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

