

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

трудового коллектива  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Краснодарский государственный институт культуры»  
на 2020-2023 годы

От работодателя:  
Ректор  
Краснодарского государственного  
института культуры

От работников:  
Председатель профкома  
Краснодарского государственного  
института культуры



С.С. Зенгин

2020 г.



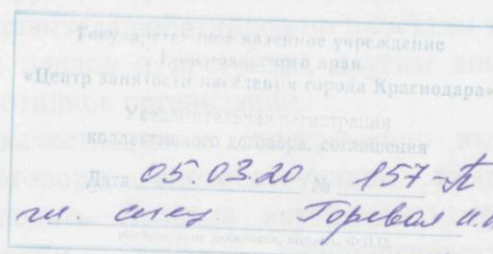
К.М. Мартиросян

2020 г.

УТВЕРЖДЕНО  
решением Общего собрания (конференции)  
работников и обучающихся  
Краснодарского государственного  
института культуры

«27» февраля 2020 года

Протокол № 1 (прилагается)



Краснодар, 2020

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краснодарском государственном институте культуры и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Краснодарский государственный институт культуры» (далее – Институт), в лице ректора Зенгина Сергея Семеновича, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники Института в лице Мартиросяна Карена Минасовича, председателя первичной профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем профсоюзный комитет (далее - профком).

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Профсоюзный комитет, является полномочным представительным органов работников Института, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию Краснодарского государственного института культуры в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников Краснодарского государственного института культуры, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Института, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Института, учет мнения уполномоченного представителя работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации.

1.5.2. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, положениями и соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.8. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора, при наличии финансовой возможности, в Институте соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации Института в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Института коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, состоящей из представителей работодателя и работников, которая не менее одного раза в год анализирует ход выполнения коллективного договора и доводит до сведения коллектива работников информацию об этом. Представители от работодателя назначаются приказом ректора, представители работников избираются на заседании профсоюзного комитета.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 30 мая 2020 года.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами

внутреннего трудового распорядка, Уставом, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Ученым советом.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором.

2.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.10. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

2.11. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работнику, при наличии финансовой возможности, на основании решения Работодателя, помимо обязательных выплат, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса РФ, может быть выплачено выходное пособие в размере:

- а) при стаже работы в Институте более 25 лет – 7000 (семь тысяч) рублей;
- б) при стаже работы в Институте от 10 до 25 лет – 3000 (три тысячи) рублей.

Особенности регулирования трудовых отношений педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

2.12. Трудовой договор с профессорско-преподавательским составом заключает Работодатель в лице его представителя - ректора Института, либо иного лица, действующего на основании выданной ректором доверенности.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной

госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу в Институте, а также переводу на указанную должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Не проводится конкурс на замещение:

должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

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

2.13. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.14. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.15. При расчете учебной нагрузки кафедры рекомендуется устанавливать норму учебной нагрузки на одного педагогического работника с учетом должности, ученой степени и ученого звания. Нормы учебной нагрузки устанавливаются локальными нормативными актами Института.

2.16. Замена отсутствующих по болезни или иным уважительным причинам педагогических работников осуществляется на условиях почасовой оплаты, совместительства, и других условиях, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **III. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

#### **Работодатель обязуется:**

3.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

3.2. Увольнение по сокращению численности или штата работников производить по согласованию с профсоюзной организацией, в установленном российским законодательством порядке.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под подпись не позднее, чем за два месяца.

3.4. Стороны договорились, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные статьей 179 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами развития Института и его технического перевооружения.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. При регулировании рабочего времени в Институте стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах.

4.2. Аудиторная нагрузка профессорско-преподавательского состава (ППС) не может превышать норму часов в день, установленную локальными нормативными актами Института.

4.3. При составлении расписания учебных занятий педагогических работников Работодатель обязуется придерживаться принципа его оптимизации.

4.4. Работодатель при планировании учебной нагрузки педагогических работников может руководствоваться их пожеланиями и рекомендациями.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

4.7. Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.8. Стороны исходят из того, что предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии очередностью предоставления отпусков (графиком отпусков), утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата отпуска, в случае его предоставления в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится не позднее, чем за три дня до его начала.



Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.9. Стороны договорились, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

Работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней;

Педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 (далее – номенклатура) – 56 календарных дней;

Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей - 56 календарных дней;

Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью - 56 календарных дней.

4.10. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 Трудового кодекса РФ. Стороны договорились, что Работодатель не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в профсоюзный комитет Института утвержденный экземпляр графика отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

4.11. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью работодателя.

Запрещается:

повторный перенос перенесенного отпуска;

непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна

быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из:

перенесенного отпуска;

присоединенного отпуска;

отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.13. Продолжительность отпуска может быть увеличена в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.14. Стороны договорились разрешать работнику Института, являющемуся родителем школьника младших классов (до 10 лет) или выпускных классов (9 или 11 класс) при условии обязательного предварительного уведомления непосредственного руководителя, посещение мероприятий, связанных с праздниками первого и последнего звонка, с сохранением общего баланса рабочего времени.

4.15. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

– по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) - до 30 дней в году;

– работникам, имеющим детей (до 10 лет) - 3 дня в любое удобное для работника время по согласованию с работодателем;

- супругу в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске - до 14 календарных дней.

Основанием для получения такого отпуска является поданное не менее чем за три рабочих дня до предполагаемой даты отпуска личное письменное заявление работника.

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.17. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

## **V. Оплата и стимулирование труда**

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

5.2. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Краснодарский государственный институт культуры», являющимся нормативным локальным актом Института.

5.3. Должностные оклады работникам Института утверждаются в штатном расписании Института.

5.4. Должностные оклады увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов бюджетных учреждений в соответствующий финансовый год и плановый период.

5.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.6. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 4 и 19 числа каждого месяца пропорционально отработанному времени.

5.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Расчетный листок выдается каждому работнику лично.

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

## VI. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством:

6.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических мероприятий, предусмотренных соглашением (планом мероприятий) по охране труда, коллективным договором, положением о системе управления охраной труда.

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

6.2.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.5. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника на производстве –20000 (двадцать тысяч) рублей;
- получения работником инвалидности на производстве –15000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- профзаболевания –7000 (семь тысяч) рублей.

6.2.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не направлять в командировки и не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

- не привлекать беременных женщин к работам с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены (дня) превышает 8 часов.

6.2.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2.8. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работникам.

6.2.9. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами согласно установленным нормам (статья 223 Трудового кодекса РФ).

### 6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

### 6.4. Работодатель:

- в установленном законодательством РФ и локальными актами Института порядке осуществляет допуск должностных лиц органов государственной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов ФСС РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- в установленном законодательством РФ и локальными актами Института порядке предоставляет органам государственного управления охраной труда отчетную информацию по охране труда.

## **VII. Социальные отношения и социальные вопросы**

7.1. Стороны ежегодно в срок до 30 ноября согласовывают и утверждают план мероприятий по реализации социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда и технике безопасности, проведение культурных, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

Отчет о выполнении плана мероприятий по реализации социальных программ Института и расходовании денежных средств для реализации данного плана утверждается ежегодно на общем собрании трудового коллектива.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Института.

В этих целях Работодатель принимает меры к обеспечению предоставления свободных от учебного процесса спортивных помещений и спортивного оборудования, помещений для организации и проведения конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Профсоюзный комитет организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу с работниками Института.

7.3. Стороны при наличии финансовой возможности, обязуются выделять средства в равных долях на приобретение новогодних подарков работникам, имеющих детей в возрасте от 1 до 14 лет включительно, на приобретение билетов на новогодние представления, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, имеющим многодетные семьи.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение добровольной вакцинации работников в период эпидемии гриппа.

7.5. Распределение жилых помещений Института производится специально созданной комиссией вуза, в состав которой должен входить представитель профсоюзного комитета.

7.6. Ветеранами Краснодарского государственного института культуры (далее - ветераны Института) считаются лица, проработавшие в Институте непрерывно 25 и более лет.

7.7. Работодатель, при увольнении по инициативе ветерана Института в связи с выходом его на пенсию в год достижения пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, может на основании его письменного заявления произвести разовую стимулирующую выплату в размере 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей. При увольнении по инициативе ветерана Института по иным основаниям, не связанным с моментом выхода на пенсию в год достижения пенсионного возраста установленного законодательством РФ, указанная в настоящем пункте стимулирующая выплата не производится.

7.8. Работодатель, при наличии финансовой возможности, вправе по представлению профсоюзного комитета при увольнении работника Института по собственному желанию в год выхода на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, единовременно выплатить при обязательном наличии непрерывного стажа работы в институте предшествующего указанному увольнению:

от 10 до 15 лет – 7000 (семь тысяч) рублей;

от 15 до 25 лет – 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

7.9. Работодатель с целью поддержания семей с детьми, на основании письменного заявления работника, производит следующие выплаты:

- единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет в размере 5000 (пять тысяч) рублей на ребенка;

- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим многодетную семью, в размере, установленном решением комиссии Института по социальным вопросам.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзных и выборных профсоюзных работников**

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников

- членов профсоюза на основании письменного заявления работника. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.2. Работодатель обязуется:

1. не чинить препятствий в деятельности профсоюзного комитета в Институте;

2. выделять по заявкам профкома числящийся на балансе Института и свободный от организации учебного процесса автотранспорт для проведения профсоюзных мероприятий;

8.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов Института и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации Института и его заместитель – Крайкома профсоюза работников культуры.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета Института.

8.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения при наличии предварительного согласия профсоюзного органа Института, а руководителей профсоюзных органов Института - только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Институте совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается при наличии предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в Институте комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Сохранение заработка на период освобождения от основной работы указанным в настоящем пункте работникам производится по решению Работодателя при наличии финансовой возможности.

8.7. Работа в качестве председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников.

8.8. Работодатель в рамках действующего законодательства оказывает содействие профкому в создании базы данных профорганизации Института.

8.9. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю профкома, для чего обращается с письменным заявлением на имя председателя профсоюзной организации. Профком в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

8.10. Работодатель обязуется соблюдать иные гарантии для выборных профсоюзных работников, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

## **IX. Гарантии и компенсации для работников**

### **Работодатель обязуется:**

9.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

9.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Института либо сокращением численности или штата работников Института увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

9.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

9.4. Предоставлять работникам дни на прохождение диспансеризации. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день, один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (часть 1 статьи 185.1 Трудового кодекса РФ). Пенсионеры и предпенсионеры имеют право на два рабочих дня в году (часть 2 статьи 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (часть 3 статьи 185.1 Трудового кодекса РФ). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы.



## **Х. Заключительные положения**

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.6. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

От работодателя:  
 Ректор ФГБОУ ВО  
 «Краснодарского государственного  
 института культуры»  
 \_\_\_\_\_ С.С. Зенгин  
 «06» апреля 2020 г.

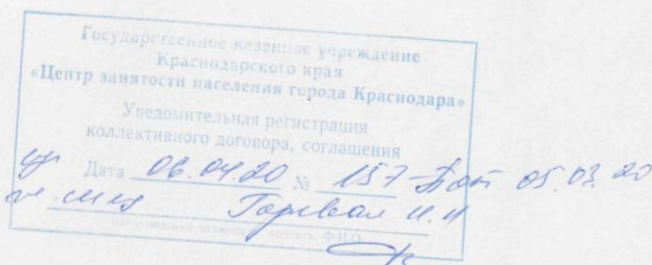


От работников:  
 Председатель профкома ФГБОУ ВО  
 «Краснодарского государственного  
 института культуры»  
 \_\_\_\_\_ К.М. Мартиросян  
 «06» апреля 2020 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2020-2023 год (а),  
 уведомительная регистрация органа по труду от 05.03.2020 г. № 157-П  
 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
 высшего образования  
 «Краснодарский государственный институт культуры»



В соответствии с решением двусторонней (партнерской) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Краснодарский государственный институт культуры» от 06 апреля 2020 года протокол № 1 в коллективный договор (регистрационный № 157-П от 05.03.2020) вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	П.5.6.	Зарботная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 4 и 19 числа каждого месяца пропорционально отработанному времени	Зарботная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 19 числа за первую половину текущего месяца и 04 числа следующего месяца за вторую половину