

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Рахаев Анатолий Измаилович  
Должность: И. о. Ректора  
Дата подписания: 25.10.2024 14:31:06  
Уникальный программный ключ:  
b049feef759df6f58f67585b9bb2502ddf293921

Министерство культуры Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Северо-Кавказский государственный институт искусств»

**Коллективный договор**  
**«ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский государственный**  
**институт искусств» на период**  
**2024-2027 г.**

Принят на общем собрании  
Работников ФГБОУ ВО СКГИИ  
Протокол собрания  
№ 1 от 30 августа 2024 г.

**От работников:**  
Председатель Профкома  
ФГБОУ ВО СКГИИ

Г. А. Гринченко  
«30» августа 2024 г.



**От работодателя:**  
И.о. ректора  
ФГБОУ ВО СКГИИ

А. И. Рахаев  
«30» августа 2024 г.



Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский  
центр труда, занятости и социальной  
защиты населения»

Регистрационный № 108 от «23» 10 2024 г.

Главный инспектор [подпись]  
(подпись)

М.П.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении Высшего образования «Северо-Кавказский государственный институт искусств» (ФГБОУ ВО СКГИИ, далее по тексту СКГИИ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в редакции на 03.08.2018 года (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СКГИИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники СКГИИ в лице их представителя – профсоюзного комитета СКГИИ (далее профком); работодатель в лице ректора СКГИИ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СКГИИ.

1.5. Работодатель и профком доводят до сведения работников текст коллективного договора в месячный срок со дня его подписания. По мере поступления в СКГИИ новых работников работодатель обязан ознакомить их с настоящим коллективным договором. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Ректор СКГИИ и председатель профкома отчитываются в выполнении положений коллективного договора в целом за год на конференции трудового коллектива.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СКГИИ.

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

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.11. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.12. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом СКГИИ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора профессорского и преподавательского состава (ППС) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора ППС допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Предоставлять сотрудникам СКГИИ возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации через систему ФПК института.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью и не освобожденные председатели профкомов.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научного и обслуживающего персонала СКГИИ устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для педагогических работников СКГИИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм. часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка СКГИИ и Уставом СКГИИ.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. В выходные и нерабочие, праздничные дни в СКГИИ могут вводиться дежурства для разрешения возникающих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного вахтера или ночного сторожа.

Привлечение к дежурствам допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. По желанию работника, работавшего 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.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позже чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

5.6. Профессорско-преподавательский состав пользуется правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Остальные категории работников обладают правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.7. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.8. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.9. Работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами или по другим уважительным причинам может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый отпуск. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.10. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.11. В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска от 7 до 14 календарных дней предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем (см. Приложение №1)

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в институте. До истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам усыновившим детей в возрасте до 3-х месяцев.

5.13. При совпадении выходного и нерабочего (праздничного) дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.14. Работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых дня отдыха исходя из статей № 8, 22, 41 ТК РФ.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников СКГИИ осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северо-Кавказский государственный институт искусств» (ФГБОУ ВО «СКГИИ»)».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца – 15 числа оплачиваемого месяца, за вторую половину месяца – в последний день расчетного месяца.

6.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий 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 основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 2).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.6. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить

их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.8. Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением Правительства РФ.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного оклада. За время отпуска заработная плата выплачивается не позже чем за три дня до начала отпуска.

6.9. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам в пределах, предусмотренных «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский государственный институт искусств» (ФГБОУ ВО «СКГИИ»)».

## **7. Охрана труда и здоровья, организация культурно-просветительской работы**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников СКГИИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками СКГИИ обучение и инструктаж по охране труда, сохранность жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, плакатов и других

материалов за счет СКГИИ.

7.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.5. Выделить необходимые средства для мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

7.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы с работниками СКГИИ и членами их семей. В этих целях

#### **Работодатель:**

- предоставляет право профкому на бесплатное пользование объектами культурного и спортивно-оздоровительного назначения, находящимися на балансе СКГИИ для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий;

#### **Профком:**

- контролирует деятельность спортивно-оздоровительных секций с целью удовлетворения, прежде всего, интересов и потребностей работников СКГИИ и членов их семей;
- организует и проводит культурно-массовую работу среди работников.

### **8. Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями**

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. В целях сохранения в СКГИИ женских кадров и создания им условий работы, обеспечивающих успешное сочетание работы с выполнением материнских обязанностей, обязуются установить надлежащий контроль за фактическим предоставлением женщинам льгот и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Не допускать случаи привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни, направления в служебные командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

8.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены, в письменной форме, со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие и праздничные дни.

8.4. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их

семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

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

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

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на Другую работу с охранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

## **9. Социально-бытовое, жилищное и медицинское обслуживание работников**

9.1. Работодатель обязуется обеспечить содержание общежитий СКГИИ в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

9.2. Для работников СКГИИ, проживающих в общежитии СКГИИ, относящихся к льготным категориям (молодые студенческие семьи, молодые семьи сотрудников, студенты и женщины, имеющие детей дошкольного и школьного возраста) устанавливается льгота в размере 100% освобождения оплаты найма жилого помещения.

9.3. Работодатель обязуется организовать оказание работникам бесплатных

лечебно-профилактических услуг через медицинский кабинет СКГИИ.

9.4. Сотрудникам, проработавшим не менее 10 лет в СКГИИ, оказывать содействие в получении ими или их детьми второго высшего образования по специальностям СКГИИ на договорной основе с 50% скидкой.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за выполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.5. Работодатель с согласия работников обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы перечисляются на счет профкома института и рескома профсоюза работников культуры (пропорционально по 0,5%) до выдачи заработной платы.

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7. Работодатель, в целях создания условий деятельности профсоюза, предоставляет профкому в бесплатное пользование: оргтехнику, средства связи, транспорт (ст. 370 ТК, ст. 28 п.1 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Производит доплату к основной заработной плате из внебюджетных средств ежемесячно: председателю профкома 500 рублей.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития СКГИИ.

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжения трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечения к сверхурочным работам;
- разделения рабочего времени на части;
- запрещения работы в выходные и не рабочие праздничные дни;
- очередности предоставления отпусков;
- установления заработной платы;
- применения систем нормирования труда;
- массовых увольнений;
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка;
- создания комиссий по охране труда;
- составления графиков сменности;
- утверждения формы расчетного листка;
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- повышения размеров заработной платы в ночное время;
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- установления сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **11. Обязательства профкома**

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за выполнением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением, порядка проведения аттестации работников учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.13. Профком выделяет нуждающимся сотрудникам материальную помощь, до 500 рублей на человека, в пределах фонда профсоюзных взносов.

## **12. Трудовая и учебная дисциплина**

12.1. Для дальнейшего укрепления в СКГИИ высокой трудовой дисциплины стороны примут меры по созданию необходимых организационных и экономических условий, благоприятного морального климата, обстановки благожелательности и товарищества.

12.2. Профессорско-преподавательский состав, персонал института и руководители структурных подразделений обязуются:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда; четко выполнять установленный режим труда, полнее использовать рабочее время в интересах решения основной задачи - подготовки квалифицированных кадров;

- быть гарантом по утверждению в коллективе организованности и порядка; постоянно проводить со студентами воспитательно-разъяснительную работу по соблюдению ими установленных норм личного поведения, как в местах учебы, так и проживания (в рамках «Воспитательной системы СКГИИ»).

12.3. С целью укрепления дисциплины будут использованы материальные и моральные стимулы.

12.4. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества работы, продолжительную и безупречную работу в учебном заведении будут применены следующие поощрения в соответствии с ст. 191 трудового законодательства РФ:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

12.5. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Юрисконсульт



З.Ж.Малкандуева

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, представляемым дополнительные отпуска за  
ненормированный рабочий день, особый характер работы**  
(при отсутствии педагогической нагрузки)

**Продолжительностью 12 календарных дней:**

1. Проректора (при отсутствии педагогической нагрузки)
2. Помощник ректора (все)
3. Главный бухгалтер
4. Начальник отдела кадров
5. Спец. уполномоченный по ГО и ЧС
6. Зав. учебным отделом (при отсутствии педагогической нагрузки)

**Продолжительностью 7 календарных дней:**

1. Зав. библиотекой, работники библиотеки
2. Зав. общежитием
3. Начальник хозяйственного отдела
4. Водители
5. Работники бухгалтерии
6. Юрисконсульт

**Приложение №2**  
(к коллективному договору на 2024-2027 гг.)

**Организация: ФГБОУ ВО СКГИИ**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_ 20\_\_

**Ф. И. О.**

Организация: ФГБОУ ВО СКГИИ

Подразделение: \_\_\_\_\_

**К выплате:**

Должность: \_\_\_\_\_

Оклад (тариф): \_\_\_\_\_

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
						<b>Выплачено:</b>		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников института, которым необходима выдача бесплатной спецодежды, специальной обуви и индивидуальных моющих средств**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2	Плотник-стекольщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 шт.  1 шт. 1 пара 12 пар до износа до износа
3.	Электромонтёр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт.  1 шт.  Дежурные Дежурные 12 пар  До износа До износа До износа
4.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	
5.	Уборщик помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 шт.  6 пар

		<i>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</i>	<i>12 пар</i>
6	<i>Дворник</i>	<i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</i> <i>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</i> <i>Сапоги резиновые с защитным подноском</i> <i>Перчатки с полимерным покрытием</i>	<i>1 шт.</i>  <i>2 шт.</i>  <i>1 пара</i>  <i>6 пар</i>
7	<i>Архивариус</i>	<i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</i> <i>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</i> <i>Перчатки с точечным покрытием</i>	<i>1 шт.</i>  <i>1 шт.</i>  <i>3 шт.</i>
		<i>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</i>	<i>3 пары до износа</i>
8	<i>Библиотекарь</i>	<i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</i>	<i>1 шт.</i>
		<i>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</i>	<i>1 шт.</i>
9	<i>Ночной сторож</i>	<i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</i>	<i>1 шт.</i>
		<i>Сапоги резиновые с защитным подноском</i> <i>Перчатки с полимерным покрытием</i>	<i>1 пара</i>  <i>12 пар</i>

**Примечания:**

1. Санузлы, места общего пользования обеспечиваются: моющими средствами, туалетной бумагой, электросушилками или бумажными полотенцами в достаточных количествах.
2. Перечень индивидуальных моющих средств и их количество утверждается проректором по АХР.

Тренинги и промулчровка на  
19 ноемвр

30.08.2019 г.

Тренинг на време



Н. Аманжол  
профессор

Аманжол

