

Ректор ФГБОУ ВО «Арктический
государственный институт
культуры и искусств»

С.С. Игнатьева

«25» мая 2021г.

Председатель
профсоюзного комитета

А.И. Максимова

«25» мая 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Арктический государственный институт культуры и искусств»

Рассмотрен и принят
на конференции коллектива
работников АГИКИ
«25» мая 2021 г.

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата труда.
5. Социальное, медицинское, жилищное обслуживание.
6. Молодежная политика.
7. Гарантии прав профкома. Обязательства профкома.
8. Охрана и безопасность труда.
9. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Арктическом государственном институте культуры и искусств.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью согласования интересов Работников и Работодателя по установлению дополнительных социально-трудовых, правовых, профессиональных гарантий и льгот для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Арктический государственный институт культуры и искусств» (далее по тексту АГИКИ) – в лице его представителя – ректора Игнатьевой Саргыланы Семеновны; работники – физические лица, работающие в АГИКИ на основе трудового договора и физические лица, представляемые профсоюзной организацией АГИКИ (далее по тексту Профком), именуемой

далее Профком, в лице её представителя – председателя профсоюзной организации Максимовой Анастасии Ивановны.

1.4. Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Работодатель и работники присоединяются к Отраслевому соглашению, заключенному между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2021-2023 годы и Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры, заключённому между Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) и Рескомом профсоюза работников культуры Республики Саха (Якутия).

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе и поступивших на работу после его заключения и работающих в организации на условиях трудового договора. Действие Коллективного договора не зависит от членства работников в профсоюзной организации.

1.6. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.7. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия представителей работников и Работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования АГИКИ, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) АГИКИ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации АГИКИ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По договоренности сторон срок действия данного Коллективного договора может быть продлен на три года.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством, а также на основе взаимной договоренности в соответствии с п. 8.2 настоящего Коллективного договора.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника АГИКИ по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.4. Стороны исходят из того, что работники могут выполнять в АГИКИ работу по совместительству на основании трудового договора, в котором обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ). Трудовой договор по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда подлежит прекращению, если в результате оценки условий труда основная работа стала быть связана с такими же условиями.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников.

2.6. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч. 1 ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в АГИКИ вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- проработавшие в АГИКИ свыше 8 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного;
- в семье, которых один из супругов является инвалидом 1, 2 группы.

2.8. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, допускается лишь с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, кроме случаев истечения срока трудового договора и других случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.9. Стороны договорились о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Работодатель заключает с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах.

2.10. По договоренности сторон трудового договора Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам оплачиваемые два рабочих дня на поиск другой работы в течение рабочей недели.

Особенности регулирования трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом (ППС)

2.11. Трудовой договор с профессорско-преподавательским составом заключает Работодатель в лице его представителя – ректора АГИКИ. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов, порядок и условия которого определены в Положении о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. приказом Минобрнауки России.

2.12. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

2.13. По заявлению преподавателя ему может представляться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической и научной работы.

2.14. Работник добровольно выбирает ведение трудовой книжки в бумажном или в электронном виде. Работник имеет право в любое время, написав заявление, перейти на электронную трудовую книжку. При выборе электронной трудовой книжки ведение трудовой книжки обратно в бумажном виде не допускается.

2.15. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем на основании статьи 312¹ Трудового кодекса РФ, которая регулирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

При этом, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49¹ Трудового кодекса РФ.

В соответствии с трудовым законодательством за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. При этом согласно части 3 статьи 312¹ Трудового кодекса РФ трудовая функция работника не изменяется, однако временно меняется лишь режим его работы.

2.16. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ «Отпуска».

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в АГИКИ стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав и т.д.). Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 98 ТК РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

3.2. Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого, профессорско-преподавательского, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам АГИКИ предоставляются в соответствии со статьями 114, 115, 321 ТК РФ.

3.4. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123, 321, 322 ТК РФ.

3.5. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя. Запрещается 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, а также повторный перенос перенесенного отпуска.

3.6. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК 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 отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.7. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренным законодательством (ст. 128 ТК РФ):

- 1 сентября – для родителей детей младшего школьного возраста (1-4 класс);
- в связи с окончанием ребенком детского сада, школы - один календарный день;
- в связи со свадьбой работника, свадьбой детей работника – до трех календарных дней;
- смерти родственников – до трех календарных дней.

3.8. В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого.

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 настоящим Кодексом).

3.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем указан в Приложении № 2. Правила предоставления такого отпуска утверждены Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

3.10. Работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ и Приложением № 3.

3.11. Общим выходным днём АГИКИ является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём в АГИКИ устанавливается суббота.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Порядок оплаты труда работников АГИКИ регулируется Положением об оплате труда, утвержденным на Ученом совете Института.

Положение об оплате труда разработано в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Работникам Института с введением новой системы оплаты труда сохраняются льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Для работников АГИКИ применяются должностные оклады и тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством. Выплата заработной платы в АГИКИ производится в денежной форме в рублях через банковские счета с использованием пластиковых карт.

Системы оплаты труда работников АГИКИ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об оплате труда работников АГИКИ, утвержденного на Ученом совете
- мнения представительного органа работников.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым ректором АГИКИ в соответствии с профессионально-квалификационной группой (ПКГ), требованиями профессиональной подготовки и уровнем квалификации.

4.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами об установлении стимулирующих выплат, принятыми Ученым Советом АГИКИ, утвержденными ректором и объявленными приказом.

4.5. Компенсационные выплаты - доплата за дополнительный объем работ при совмещении профессий (расширении зоны обслуживания), доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и праздничные дни; за сверхурочную работу; надбавка (коэффициент) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (надбавка за выслугу лет); за работу во вредных и за работу в особо вредных и особо опасных условиях труда на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест, и другие, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, процентные надбавки, районный коэффициент к заработной плате, другие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.7. Штатное расписание для всех категорий персонала Института утверждается ректором формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования и т.п.

4.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.9. Заработная плата Работодателем выплачивается 20-го и 5-го числа каждого месяца:

- 20-го числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс),

- 5-го числа выплачивается окончательный расчет за предыдущий месяц.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению по согласованию с Работодателем.

Выдача заработной платы работникам производится через банковские счета с использованием пластиковых карт.

4.10. Работник вправе получать информацию относительно размеров оклада, удержаний из заработной платы с выдачей расчетного листа с указанием всех видов начислений и удержаний на руки. Расчетные листы выдаются бухгалтерией по требованию работника.

5. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ, ЖИЛИЩНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

5.1. Работник имеет право на оплату проезда один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

Также оплате подлежит стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в т.ч. усыновленным, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов и (или) других документов.

5.2. При увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию Работодатель единовременно выплачивает 2000 рублей, профсоюзный комитет — 2000 рублей членам профсоюза института.

5.3. В случае смерти Работника или его близких родственников (муж, жена, родители, дети) Работодатель оказывает материальную помощь в размере не менее 10 000 рублей, профсоюзный комитет — 4 000 руб. членам профсоюза института.

5.4. Работодатель оказывает материальную помощь в размере 10 000 рублей, профсоюзный комитет — 4 000 рублей в связи с юбилейными датами работников — членов профсоюза института (50,60,70,80 лет).

5.5. Работодатель принимает меры, обеспечивающие возможность улучшения жилищных условий нуждающихся Работников.

5.7. Работодателем устанавливаются льготные условия оплаты за обучение детей штатных сотрудников Института путем снижения размера оплаты до 30% от годовой стоимости платного обучения в АГИКИ. Льготные условия предоставляются детям сотрудников Института обучающихся на дневной форме обучения.

5.8. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-

просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками АГИКИ и их семьями. В этих целях: Работодатель – предоставляет при наличии безвозмездно спортивные помещения и спортивное оборудование; Профком – осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

5.9. Работодатель совместно с Профкомом выделяют при наличии средств :

- на приобретение новогодних подарков работникам, имеющим детей- школьников в возрасте от 1 до 17 лет включительно, приобретение билетов на новогодние представления одиноким работникам, имеющим детей; работникам, имеющим детей-инвалидов; работникам, имеющим статус многодетных семей.

5.10. Работодатель совместно с Профкомом выделяет при наличии средства на санаторно-курортное лечение детям (до 15 лет) работников, исходя из средних текущих цен на путевки. Профком организует учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и проводит техническую работу по обеспечению очередников путевками.

5.11. Работодатель организует добровольную вакцинацию работников в период эпидемии гриппа за счет средств ОМС.

5.12. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации: работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день 1 (один) раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.13. Реском профсоюза работников культуры Республики Саха (Якутия) за счет собственных средств оплачивает работникам института - членам профсоюза:

- частичную стоимость путевки на санаторно-курортное лечение, российские и заграничные туристические путевки по 10000 (десять тысяч) рублей один раз в 2 года;
- при пожаре жилья (частного дома, квартиры) оказывает материальную помощь в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей;
- при выезде на операцию за пределы республики по вызову клиник оказывает материальную помощь в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- пострадавшим от наводнения оказывает материальную помощь в размере по 10000 (десять тысяч) рублей;
- проводит акции «Собери ребенка в школу!», «Протяни руку помощи», «Профсоюз - молодому специалисту», «Профсоюз в помощь ветерану» на основании утвержденных Положений и оказывает материальную помощь в размере по 5000 (пять тысяч) рублей.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет включительно, принятые на работу в институт, независимо от трудового стажа.

6.2. Приоритетные направления работы с молодёжью в профсоюзе:

- вовлечение молодых работников института в профсоюзную деятельность, ее информирование о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза;
- развитие созидательной активности молодых членов профсоюза;
- оказание помощи молодым работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

6.3. Работодатель осуществляет за счет учреждения проведение ежегодного медицинского осмотра молодых работников; содействует повышению квалификации молодых работников.

6.4. Профсоюзный комитет:

- Оказывает материальную помощь при первом официальном бракосочетании молодого работника – члена профсоюза в размере 3 000 (три тысячи) рублей.
- Оказывает материальную помощь молодому работнику – члену профсоюза при рождении первого ребенка в размере 3 000 (три тысячи) рублей.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

7.1. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников (только членов профсоюза) с момента их поступления на работу на основании письменного заявления работника. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять в профком членские взносы в размере 1 %, удержанные из заработной платы, из них на счет профкома института подлежит перечислению 50% и 50% на расчетный счет республиканского комитета профсоюза работников культуры Республики Саха (Якутия).

7.2. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю Профкома, для этого 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.

Профком обязуется:

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

7.5. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в АГИКИ.

8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. В целях обеспечения права работников АГИКИ на здоровые и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ), Работодатель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

8.2. В целях уменьшения риска возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, принятия своевременных мер по их предупреждению работники АГИКИ обязуются:

- соблюдать требования безопасности, установленные инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным приемам выполнения работ;
- проходить обязательные медосмотры;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о несчастном случае или любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

8.3. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

8.4. Административно-хозяйственная часть совместно с учебной частью проводят общий технический осмотр зданий Института один раз в год (февраль-март), а также перед началом учебного года проводят проверку готовности к учебному году учебных помещений.

8.5. Стороны исходят из того, что Работодатель обязан проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

8.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- прохождение бесплатных для работника обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- проведение мероприятий по профилактике инфекционных заболеваний.

8.7. Требования к рабочему и учебному месту. Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором работник АГИКИ реализует свои трудовые обязанности. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п.

Работодатель обеспечивает ежедневную влажную уборку помещений.

Дистанционная работа — выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

8.8. Работодатель имеет право с учетом мнения профкома и финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты (далее СИЗ), смывающие и

обезвреживающие средства (ст. 221 ТК РФ). Основанием для предоставления СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств являются:

1. Нормативные требования.
2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда или оценки условий труда экспертной комиссией Института, утверждаемой ректором по согласованию с Профкомом.
3. Перечни профессий и видов работ, при выполнении которых работникам необходимо бесплатно выдавать СИЗ.

8.9. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заклучение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.10. Работодатель организует обучение по охране труда руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда один раз в три года.

8.11. В институте реализуется программа «Нулевой травматизм на 2020-2023 г.г.» - это качественно новый подход к организации всей системы управления охраной труда в АГИКИ. В основе — осознанная деятельность всех участников учебного процесса, хозяйственного и административного аппарата с целью предотвратить любые несчастные случаи в институте.

Программа «Нулевой травматизм» основана на государственной политике в области охраны труда, установленной статьей 210 Трудового кодекса РФ.

8.12. Работодатель принимает меры по обоснованному финансированию мероприятий по улучшению условий труда, предупредительных норм от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств (страховых взносов) на осуществление обязательного социального страхования в размере до 20%.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на новый трехлетний срок. Настоящий Коллективный договор действует до заключения нового Коллективного договора.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке. Дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Работодателем и Профкомом на основе взаимных консультаций, проводимых в течение одного месяца. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

9.3. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований в

сфере труда и социально-экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

9.4. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны.

9.5. Профком для контроля выполнения всех условий настоящего Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения настоящего Коллективного договора и беспрепятственно получает ее. В случае необходимости Профком вправе требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивать Работодателя о ходе выполнения положений настоящего Коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ФГБОУ ВО
«Арктический государственный институт
культуры и искусств»

А.И. Максимова

«25» мая 2021 года

УТВЕРЖДЕНО

Ректор ФГБОУ ВО «Арктический
государственный институт
культуры и искусств»

С.С. Игнатьева

«25» мая 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий, должностей работников с ненормированным рабочим днём,
имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск
(ст. 119 ТК РФ)**

№	Наименование должностей	Кол-во Раб.дн.
1	Начальник управления экономики и финансов	12
2	Заместитель начальника управления экономики и финансов	6
3	Главный бухгалтер	12
4	Бухгалтеры всех категорий, бухгалтер-кассир	6
5	Помощник ректора	12
6	Начальник управления по кадровым, правовым вопросам	12
7	Главный специалист по кадровым вопросам	12
8	Проректор по экономике, стратегическому развитию, обеспечению жизнедеятельности	12
9	Начальник управления по административно-хозяйственной работе и безопасности	12
10	Главный специалист по информационной безопасности и аналитике	6
11	Секретарь приемной	6
12	Водители	6
13	Заведующая швейной мастерской	12
14	Электромонтажник	6
15	Слесарь по ремонту тепловых сетей	6

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ФГБОУ ВО
«Арктический государственный институт
культуры и искусств»

 А.И. Максимова
«25» мая 2021 года



УТВЕРЖДЕНО

Ректор ФГБОУ ВО «Арктический
государственный институт
культуры и искусств»

____ С.С. Игнатьева
«25» мая 2021 года

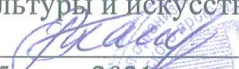
СПИСОК

**профессий, должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск
(ст. 117 ТК РФ)**

№	Наименование должностей	Количество дней
1	Заведующий мастерской (косторезная мастерская)	7
2	Доцент кафедры дизайна и ДПИ (ювелирная мастерская)	7
3	Доцент кафедры живописи и графики (офортная мастерская)	7

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ФГБОУ ВО
«Арктический государственный институт
культуры и искусств»

 А.И. Максимова
«25» мая 2021 года



УТВЕРЖДЕНО

Ректор ФГБОУ ВО «Арктический
государственный институт
культуры и искусств»

____ С.С. Игнатьева
«25» мая 2021 года

СПИСОК

**профессий, должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, имеющих право на доплату к окладу
(ст. 147 ТК РФ)**

№	Наименование должностей	Доплата в %
1	Заведующий мастерской (косторезная мастерская)	12
2	Доцент кафедры дизайна и ДПИ (ювелирная мастерская)	12
3	Доцент кафедры живописи и графики (офортная мастерская)	12