

1

Министерство культуры Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«Екатеринбургский государственный театральный институт»

ФГБОУ ВПО «Екатеринбургский
государственный театральный
институт»

Ректор Бабенко В.Т. Бабенко

«10» 02 2015 г.

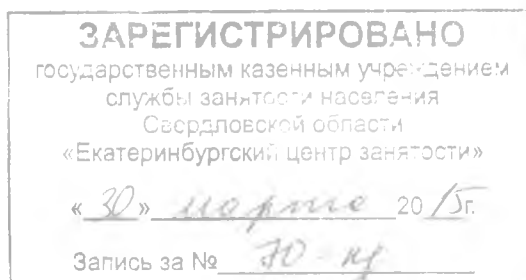
Профсоюзный комитет
ФГБОУ ВПО «Екатеринбургский
государственный театральный
институт»

Председатель М.Г. Козловских

«10» 02 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015-2018 г.

ФГБОУ ВПО «Екатеринбургский государственный театральный институт»



Зарегистрирован
отделом по труду Администрации
Верх-Исетского района
г. Екатеринбурга
Регистрационный № _____

«___» _____ 2015 г.

Утвержден
на Конференции научно-педагогических
работников, представителей других
категорий работников
Протокол № 24

«10» 02 2015 г.

Екатеринбург 2015

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ФГБОУ ВПО «Свердловский государственный театральный институт», далее ЕГТИ направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон в выполнении требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ЕГТИ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице ректора ЕГТИ Бабенко Владимир Гаврилович и Работники, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Козловских Марина Гельевна.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

- Конституции Российской Федерации; «Трудовым кодексом РФ» от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. 31.12.2006), «О коллективных договорах и соглашениях» от 11. 03. 1992 г. № 1490-1, законом РФ «Об образовании» от 10. 07. 1992 г. № 3266-16, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12. 01. 1996 г, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года, № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 05. 05. 2001 г. № 264 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (в высшем учебном заведении) Российской Федерации», Областным законом от 23. 11. 1995 г. № 3303 «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области»; Областным законом от 24. 11. 1995 г. № 3403 «О социальном партнерстве в Свердловской области».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников ЕГТИ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Работодатель обязуется:

Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду по месту нахождения ЕГТИ для уведомительной регистрации.

Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.6. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, заключать трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ (для работников

учреждений высшего профессионального образования также в соответствии со ст. 332 ТК РФ).

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6. В целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими печатными изданиями, выплачивать ежемесячно компенсацию в размере предусмотренном действующим законодательством и выделенными на это денежными средствами.

Работники обязуются:

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

3.1. Ставить в известность профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за 3 месяца, а работников ЕГТИ за 2 месяца до предполагаемого сокращения.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов;

Стороны договорились:

3.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.9. Совместно разрабатывать программы обеспечения занятости.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Установить продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42

часов (ст. 110 ТК РФ).

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей в соответствии со ст. 258 ТК РФ.

4.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом.

4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Преподаватели имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в ЕГТИ. В зависимости от финансовых возможностей отпуск может быть предоставлен с полной оплатой за счет средств института, с частичной оплатой или без оплаты.

4.8. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.9. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.10. Предоставлять дополнительные отпуска, в соответствии с действующим законодательством, различным категориям работников.

4.11. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы при:

- рождении и усыновлении ребенка 3 дня;
- вступлении в брак работника или его детей 3 дня;
- по случаю смерти близких родственников;
- при переезде на новое место жительства 1 день;
- на юбилей 1 день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников 1 сентября;

Предоставление отпуска по основаниям перечисленным в п. 4.11., осуществляется после согласования отпуска между работником и работодателем, с привлечением, по необходимости, представителя профсоюза.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Оплата труда преподавателей и сотрудников института производится из единого фонда оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств по видам оплат:

Должностной оклад-размер оплаты за месяц, установленный в соответствии с ПКГ и квалификационного уровня на основании утвержденного штатного расписания (Приказы Минздравсоцразвития РФ №217-Н от 05.05.2008г.; 247-Н от 29.05.2008 г.; 216-Н, 248-Н, Приказ Минкультуры России от 15.08.2008 г. №41.

5.2. Работодатель рассматривает предложения руководителей подразделений ЕГТИ и своевременно, в пределах имеющихся лимитов, утверждать штатное расписание.

5.3. Надбавки характеризуют особые условия работы конкретного сотрудника и устанавливаются в процентах, коэффициентах и суммах. Надбавки проректору и руководителям структурных подразделений, подчиненных непосредственно ректору, за дополнительные работы, административно-управленческого и организационного характера, устанавливаются приказом ректора.

По остальным категориям работающих надбавки устанавливаются приказом ректора по представлению руководителей структурных подразделений.

Обязательные надбавки устанавливаются Правительством и Минздравсоцразвития РФ.

Повышающие коэффициенты к окладу:

- за должность профессора коэффициент 0,35 к должностному окладу.
- за должность доцента коэффициент 0,2 к должностному окладу.
- за ученую степень кандидата 3000 руб.
- за ученую степень доктора 7000 руб.

За почетные звания:

- НАРОДНЫЙ 20% к должностному окладу
- ЗАСЛУЖЕННЫЙ 10% к должностному окладу
- художественное руководство курсом 15% к должностному окладу 20%
- за заведование кафедрой коэффициент 0,38 к должностному окладу
- декан коэффициент 0,4 к должностному окладу
- за вредные условия труда 5% к должностному окладу

5.3.1.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Размер повышающего коэффициента:

- главный 0,25 к должностному окладу.
- ведущий 0,2 к должностному окладу.
- старший 0,01 к должностному окладу. 0,1

5.3.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором ЕГТИ персонально в отношении каждого работника.

5.3.3.Надбавки могут устанавливаться приказом ректора:

- за расширение сферы деятельности;
- за сложность и напряженность работы;

Надбавки ППС за работу со студентами платной формы обучения согласно решению Ученого Совета составляют:

- 35 % от суммы дохода – за работу со студентами очной формы обучения;
- 30 % от суммы дохода – за работу со студентами заочной формы обучения.

Надбавки за счет средств, полученных от дополнительных образовательных, научных, творческих и прочих платных услуг, за увеличенный объем работ устанавливается приказом ректора и выплачивается преподавателям и сотрудникам, выполняющим и содействующим этой работе.

5.3.4.В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяется районный коэффициент в размере 15%. Доплата за выслугу лет осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

5.3.5.Для работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в п.п.5.1.- 5.4.) установлены четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Минимальные размеры должностных окладов (базовые)

Для должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - 3100 рублей:

Для должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - 4350 рублей:

Для должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 4950 рублей:

Для должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - 5650 рублей.

Для работников института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, установлены две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Минимальный должностной оклад (базовый) для профессиональной квалификационной группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня – 3000 рублей; для профессиональной квалификационной группы общепромышленных профессий рабочих второго уровня – 3300 рублей, для профессиональной квалификационной группы общепромышленных профессий рабочих третьего уровня – 4700 рублей

Работодатель обязуется:

5.4. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.8. Производить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

5.9. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц, аванс 19 число каждого месяца и полный расчет 3 число.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

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

6.6. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, выделить средства в размере в соответствии со ст. 19 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ.

6.7. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области № 290-ПП от 20.04.04 г. «Об обеспечении координации обучения по охране труда и проверки знаний по охране труда работников на территории Свердловской области».

Организовать обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда учреждения.

6.8. Определить перечень работ, для выполнения которых при поступлении на работу обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работающих в целях предупреждения профзаболеваний, несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

6.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством. Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.10. Предусматривать по результатам аттестации рабочих мест дополнительные компенсации, сверх установленных законодательством, за счет средств организации:

- дополнительные отпуска работникам с указанием должностей и количества дней;
- доплаты за вредные условия труда и т. д.

6.11. Сертифицировать работы по охране труда согласно Постановлению Минтруда РФ от 24.04.2002 г. № 28 «О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях».

6.12. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты. Проводить ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.13. Обеспечить своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств.

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний.

6.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

6.16. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

Профком обязуется:

6.17. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.18. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.19. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.20. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.21. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.22. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.23. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, в соответствии с действующим законодательством.

6.25. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Оказывать материальную помощь:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- за юбилейные даты;

- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

7.3. Ходатайствовать перед администрацией района и управлением образования, культуры:

- о постановке работников на очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий;
- о выделении субсидии (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья;
- содействие в предоставлении детского дошкольного учреждения в соответствии с пунктом 19 положения «О порядке комплектования детьми муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, муниципального образования «город Екатеринбург».

7.4. Организовывать культурно-просветительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

8.4. Предоставлять, по заявлению, профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.7. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы.

8.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних

соглашений и настоящего коллективного договора.

8.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренным в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.6. Настоящий коллективный договор считается пролонгированным на бессрочный срок. После его пролонгации все изменения и дополнения в него вносятся путем подписания сторонами дополнительных соглашений.