Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баскакова Наталья Ивановна
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.02.2024 16:46:52
Уникальный программный ключ:
9dc4f904b97d8bf18fd5ed4040135cc3d02568ad

Бюджетное образовательное учреждение высшего образования Чувашской Республики
«Чувашский государственный институт культуры и искусств»
Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики
(БОУ ВО «ЧГИКИ» Минкультуры Чувашии)

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании трудового коллектива
БОУ ВО «ЧГИКИ» Минкультуры Чувашии,
протокол от 26 декабря 2023 г. № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного образовательного учреждения
высшего образования Чувашской Республики
«Чувашский государственный институт культуры и искусств»
Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела
Чувашской Республики
на 2024 - 2026 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 31.01.2024
ЗА № 15-24
И.О. ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ
АДМИНИСТРАЦИИ – РУКОВОДИТЕЛЯ
АППАРАТА

О.В. ЧЕПРАСОВА

г. Чебоксары – 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном образовательном учреждении высшего образования Чувашской Республики «Чувашский государственный институт культуры и искусств» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников Учреждения и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями о социальном партнерстве.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Илларионовой Лилии Владимировны.

- работодатель в лице его представителя – ректора Баскаковой Натальи Ивановны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Дополнительные социальные гарантии, меры морального и материального стимулирования распространяются на работников Учреждения, для которых Учреждение является основным местом работы и являющихся членами профсоюза первичной организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам трудовых отношений на условиях Профкома (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, смены председателя профкома.

1.8. Льготы и гарантии, установленные Коллективным договором, не распространяются на руководителя Учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

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

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

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

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

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору.

1.18. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома по предварительному согласованию:

1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) положение об оплате труда и выплатах социального характера;
3) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
4) положение о премировании, моральном и материальном стимулировании работников;
5) перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6) соглашение по охране труда;
7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
8) другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Учреждения (ст. 53 ТК РФ);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Общие обязательства работодателя и Профкома.

1.20.1. Работодатель и должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.20.2. Работодатель обязуется:

–добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

–учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;

–повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов института;

–содействовать деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации.

1.20.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методам и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

1.20.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества работы, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, укреплять трудовую дисциплину, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения, а также отраслевым, республиканским соглашениями, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка института, которые являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (приложение №1).

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда и выплатах социального характера (приложение № 2).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии выборного профсоюзного органа.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации работников института определяет Работодатель.

3.3. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Учреждения.

3.4. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже одного раза в три года путем обучения на курсах повышения квалификации, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.7.2. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», Основными положениями о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства, утвержденными Минкультуры РФ от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты за квалификационную категорию.

3.7.3. Работникам, обучающимся в аспирантуре и докторантуре, при наличии внебюджетных средств возмещать расходы на публикацию статей в журналах ВАК за время обучения: аспирантам – двух статей, докторантам – восьми статей.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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 (ст. 82 ТК РФ).

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. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, имеют также лица:

- предпенсионнного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, 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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ). Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников (ст. 333 ТК РФ).

5.3. В Учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала (для подразделений и служб, не связанных непосредственно с обеспечением, обслуживанием текущего учебного процесса), шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем для подразделений и служб, непосредственно связанных с обеспечением, обслуживанием текущего учебного процесса (учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников), рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику – для дежурных по пожарной безопасности и дежурных по общежитию.

5.4. 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.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.6. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Для работников библиотеки в целях непрерывности учебного процесса вторым выходным днем является либо суббота, либо понедельник в зависимости от графика работы.

5.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, дни отдыха не суммируются. С заявлением о предоставлении дня отдыха работнику необходимо обращаться не менее чем за 2 рабочих дня.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и выплатах социального характера (приложение № 2).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодателем в соответствии с графиком отпусков предоставляется работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ, педагогическим работникам – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ), работающим инвалидам – 30 календарных дней.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы преподавателям длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

5.12.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем работникам, имеющим ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, – 3 дня (Приложение № 5).

5.12.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (в рабочих днях):

- при рождении ребенка (супругу) – 1 день;
- 1 сентября всем женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы детей работника - 1 день;
- при бракосочетании работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, дедушка, бабушка, сестра, брат) – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 1 день;
- работникам, имеющим ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за непрерывный стаж работы в Учреждении:
- свыше 5 лет – 1 день;
- свыше 10 лет – 4 дня.

5.12.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.13. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, родственникам для ухода за заболевшим членам семьи, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.14. Работникам на основании письменных заявлений в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.15. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.17. В институте ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в каникулярный период (в период студенческих каникул).

5.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.20. В случае проведения Учреждением научно-практических конференций, спектаклей, концертов и других мероприятий в выходные дни по производственной необходимости, работникам предоставляются другие дни отдыха в удобное для работника время по его заявлению (в течение месяца).

5.21. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка.

К указанному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Систему заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливать на основании ст. 135 ТК РФ в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах социального характера (приложение № 2), Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение № 3), являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора

6.2. Систему премирования и поощрений регулировать Положением о премировании, моральном и материальном стимулировании работников института, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (приложение № 4).

6.3. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении не может быть ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, окончательный расчет за отработанный месяц – 8 числа месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов), коэффициентов к окладу производится:

- при увеличении стажа непрерывной работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени кандидата (доктора) наук;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня вынесения ВАК решения о выдаче диплома о присвоении ученого звания доцента (профессора).

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На работников, в том числе выполняющих определенную работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае

приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

6.7.4. Сверхурочную работу оплачивать в соответствии со ст. 152 ТК РФ. К сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

6.7.5. Оплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.7.6. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с п. 5.7.

6.7.7. При наличии средств производить премирование работников по итогам работы за год. Работникам Учреждения выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением о премировании, моральном и материальном стимулировании работников, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 4).

6.7.8. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь работникам Учреждения в размере не более МРОТ с учетом стажа работы в институте (до 3-х лет – 50%, до 5 лет – 75%, более 5 лет – 100%):

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, дедушка, бабушка, сестра, брат);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелой болезнью, повлекшей за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств;
- семье работника, в случае его смерти;
- работникам в связи с юбилейными датами - 50 лет и далее через каждые 5 лет;

При наличии денежных средств на оплату труда оказывать материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением и непредвиденными обстоятельствами (кражей личного имущества, несчастным случаем, пожаром): профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, руководителям структурных подразделений в пределах двукратного размера МРОТ; специалистам, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – в пределах МРОТ.

6.7.9. Работникам при направлении их в командировку при наличии денежных средств установить дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) за каждый день нахождения в командировке из внебюджетных средств в размере:

- по республике (более 1 дня) – 200 рублей,
- по городам Москва и Санкт-Петербург – 600 рублей,
- по другим городам – 400 рублей,
- зарубежные страны – 1000 рублей.

6.8. Работодатель обязуется:

- устанавливать размер ставок и окладов работников с участием представителя профкома;

- подготовить и провести тарификацию педагогических и руководящих работников института к началу учебного года.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет проректор по финансово-хозяйственной работе и руководитель Учреждения.

Ответственность за правильность начисления и выплату в установленные сроки заработной платы работникам несет бюджетное учреждение Чувашской Республики «Центр финансового и хозяйственного обеспечения учреждений культуры» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики (далее по тексту Коллективного договора и приложений к нему - БУ «ЦФХО» Минкультуры Чувашии) согласно подписанному Договору о бухгалтерском обслуживании.

6.10. При выплате заработной платы ведущим специалистом по финансовой работе или кассиром производится выдача каждому работнику лично в руки расчетного листка, сформированного БУ «ЦФХО» Минкультуры Чувашии, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.12. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь к ежегодному отпуску в размере не более должностного оклада: ректору, проректорам, главному инженеру, начальникам отделов (учебно-методического, информационного, кадрового и документационного обеспечения управления, отдела по проектной и творческой работе, заведующему общежитием, заведующему учебным театром, заведующему научной библиотекой, начальнику научно-методического отдела), ведущему юрисконсульту.

6.13. Оплату за реализацию творческих проектов, проведение конкурсов, организацию курсов повышения квалификации, переподготовки, мастер-классов производить штатным сотрудникам (административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу), непосредственно занятым в привлечении внебюджетных средств, в размере до 10% от общей суммы поступлений при перевыполнении плановых показателей по привлечению средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании представленного отчета (при условии самоокупаемости мероприятия).

7. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма, стимулировать здоровый образ жизни, находить новые формы стимулирования.

7.2. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.6. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

7.7. Составлять расписание занятий с учетом педагогической целесообразности.

7.8. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом имеющегося контингента обучающихся по реализуемым в Учреждении направлениям подготовки, специальностям и имеющихся часов по учебным планам и программам.

7.9. Организовать концертно-исполнительскую деятельность факультетов для населения республики в учебном театре Учреждения на договорной (платной) основе.

7.10. Предоставлять нуждающимся работникам место в общежитии.

7.11. Возмещать расходы за публикацию статей педагогических работников (внутренних совместителей) рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК до 80 % стоимости при наличии внебюджетных средств.

7.12. Обеспечивать работников бесплатно библиотечными фондами и кабинетами в производственных целях.

7.13. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 15000 рублей из внебюджетных средств на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников и их детей и для проведения корпоративных праздников.

7.14. Организовать торжественные проводы уходящих на пенсию работников института с вручением ценных подарков.

7.15. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 МРОТ получившим трудовое увечье в данном Учреждении.

7.16. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т. п.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.17. Обеспечивать по мере возможности детей работников новогодними подарками, билетами на новогодние представления за 50% их полной стоимости.

7.18. Оказывать при наличии денежных средств единовременные поощрительные выплаты работникам ко Дню защитников Отечества, Международному женскому дню, Дню работника культуры, Дню знаний, Дню пожилых, Новому году.

7.19. Создать комиссию по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

7.20. Работникам института, работающим без больничных листов, по результатам года предоставлять 1 день отдыха в удобное для работника время.

7.21. Выделять автотранспорт работникам института для коллективных поездок на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия бесплатно.

7.22. Выделять автотранспорт работникам института для хозяйственных нужд по льготным условиям (с личной оплатой ГСМ) 1 раз в год.

7.23. Выделять автотранспорт по заявлению работника в случае смерти близких родственников и на свадьбу – бесплатно.

7.24. Приобретать ежемесячно единый проездной билет (карту ЕТК) в количестве 2 шт. для пользования штатных сотрудников института (кассира, других работников при необходимости выезда по служебным поручениям), при условии, что проездные билеты не находятся у работников постоянно, а выдаются только в необходимых случаях.

7.25. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

7.26. Стороны договорились, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Дням пожилых людей, защитников Отечества, 8 марта, Дня работника культуры, Нового года.

7.27. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками министерств и ведомств Чувашской Республики, Российской Федерации, к присвоению республиканских и российских почетных званий, для награждения медалями и орденами.

7.28. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных периодических медицинских осмотров работников Учреждения.

7.29. В Учреждении устанавливаются дополнительные гарантии, компенсации и льготы категориям работников, для которых предусмотрены особенности регулирования труда в соответствии с трудовым законодательством.

7.30. В целях снижения рисков распространения вирусных заболеваний (COVID-19) и стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции предоставить работникам по личному заявлению отгулы (дни отдыха) после первого и повторного этапа иммунизации: либо в дни вакцинации или на следующий день для восстановления, либо путем предоставления двух дополнительных дней отдыха к ежегодному отпуску.

Работники, прошедшие вакцинацию вне института, обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда финансовые средства в размере, определенном Соглашением по охране труда.

8.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения, оформить уголки, стенды по охране труда.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических 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.

8.20. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.21. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.

8.22. Вести учет средств социального страхования.

8.23. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.24. Профком обязуется организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8.26. Стороны находят необходимым не реже одного раза в год заслушивать на общем собрании работников Учреждения вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

9.3.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.3.2. Неукоснительно соблюдать права работников на объединение, включая право создавать профкомы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью (ст. 21 ТК РФ).

9.3.3. Гарантировать возможность участия председателя Профкома, иного представителя Профкома в заседаниях Ученого совета, оперативных совещаниях.

9.3.4. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.5. Строго соблюдать требования законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ, ст. 25-27 Федерального закона о профсоюзах).

9.3.6. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.7. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет Рескома профсоюза работников культуры членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на расчетный счет Рескома профсоюза работников культуры денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. 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.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по заработной плате, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК 1'Ф);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения по соответствующим основаниям; снятие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель признает Профком Учреждения как представителя работников.

9.13. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа Учреждения - без предварительного согласия Рескома профсоюза работников культуры.

10. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

10.1. 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 и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. 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.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по заработной плате, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.15. Контролировать своевременность представления БУ «ЦФХО» Минкультуры Чувашии в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с памятными датами в жизни, поздравлять с днем рождения, производить по мере возможности материальное вознаграждение за счет средств профкома на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, дедушка, бабушка, сестра, брат), семье работника в случае его смерти и т.д.

10.17. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с администрацией заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников, в том числе:

- организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи, картинные галереи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;

- совместно с администрацией организовывать новогодние мероприятия для работников и их детей, с вручением по возможности новогодних подарков детям членов профсоюза.

10.18. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

10.19. Поощрять профсоюзных активистов, уполномоченных, членов комиссии по заработной плате, охране труда, социальному страхованию за активную работу.

10.20. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.21. В установленном порядке ходатайствовать перед ректором о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий; перед Рескомом профсоюза работников культуры - о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

10.22. Представитель Профкома Учреждения принимает участие в подготовке к проведению совещаний при ректоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.23. Председатель профкома принимает участие в работе комиссий по проверке готовности, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

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

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым и республиканским соглашениями и нормами действующего законодательства.

11.10. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда и выплатах социального характера.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Положение о премировании, моральном и материальном стимулировании работников.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.
6. Соглашение по охране труда на 2024-2026 гг.
7. План санитарно-оздоровительных мероприятий.
8. Список работников, имеющих дополнительный отпуск по стажу.

От работодателя:	От работников:
Ректор БОУ ВО «ЧГИКИ» Минкультуры Чувашии	Председатель первичной профсоюзной организации БОУ ВО «ЧГИКИ» Минкультуры Чувашии
_____ Н.И. Баскакова	_____ Л.В. Илларионова
26 декабря 2023 г.	26 декабря 2023 г.
М.П.	М.П.