

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

УТВЕРЖДЕН
общим собранием (конференцией)
научно-педагогических
работников, представителей других
категорий работников и
обучающихся
ФГБОУ ВО ВСГИК
«23» декабря 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026-2028 гг.

От работодателя:

Ректор
ФГБОУ ВО ВСГИК
Е.Ю. Перова



2026 г.

От работников:

Председатель профкома
ФГБОУ ВО ВСГИК
Целюбина Г.Л.



2026 г.



Улан-Удэ
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.....	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	10
5. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.....	12
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	13
7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	14
8. ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	16
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	18
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	18
ПРИЛОЖЕНИЕ №1 ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Восточно-Сибирский государственный институт культуры» на основе согласования взаимных интересов сторон и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Восточно-Сибирский государственный институт культуры» (далее – Институт), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора, действующего на основании Устава, и Работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Восточно-Сибирский государственный институт культуры», в лице своего представителя – председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Института (далее по тексту – Профком).

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Институте, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников Института (далее – Профком) единственным полномочным представителем работников Института, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (ст.29 ТК РФ). Работники предоставляют профкому право подписания коллективного договора, а также договариваться с Работодателем о внесении в него изменений и дополнений.

1.6. Все спорные вопросы и иные отношения между членами трудового коллектива решаются совместно с Работодателем и Профкомом на основе настоящего Коллективного договора.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.8. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем совместной выработки взаимоприемлемых решений.

1.9. Стороны обязуются объединять усилия для повышения эффективности деятельности Института и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни коллектива.

1.10. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.10.1. Работодатель обязуется:

- издавать локальные нормативные акты, соглашения с соблюдением принципа законности на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, условий Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, в соответствии с условиями заключенных трудовых договоров;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором при условии своевременного поступления на его счета бюджетных, внебюджетных средств и других источников;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, мотивации производительного труда, в том числе за счет стимулирующих выплат;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных программ социально-экономического развития Института;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- совершенствовать структуру управления Институтom, создавать необходимые условия для творческой деятельности членов коллектива Института;
- информировать коллектив о финансовых поступлениях (средств из бюджета и от приносящей доход деятельности) и их расходовании на заседаниях Ученого совета Института или ректората в форме отчета, сообщений ректора или главного бухгалтера;
- в состав аттестационных комиссий для проведения аттестаций профессорско-преподавательского состава, работников Института включать председателя Профкома;
- при наличии финансовых средств проводить необходимый ремонт производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности; обеспечивать нормальный световой и температурный режим в помещениях кафедр, отделов и аудиторий;
- в исключительных случаях предоставлять работникам и преподавателям комнаты в общежитиях Института для временного проживания, при условии полной обеспеченности студентов местами в общежитии с оплатой по установленному тарифу;
- сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать его предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;
- выносить по требованию Профкома предложения касающиеся исполнения условий данного Коллективного договора на рассмотрение Ученого Совета Института.
- содействовать Профкому в его деятельности по защите прав и интересов работников и студентов путем включения представителей Профкома в состав Ученого совета и различных комиссий по направлению деятельности Института и предоставления технических средств и помещения (при необходимости) для деятельности профкома.

1.10.2. Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой стабильной деятельности Института;
- способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка Института, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- вести переговоры по совершенствованию принятых взаимных обязательств Коллективного договора, и иных соглашений, разработке текущих и перспективных планов развития вуза и вносить свои предложения в органы управления Институтом;
- представлять и защищать интересы работников по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений - в суде;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, принятых Работодателем в соответствии с Уставом Института;
- решать вопросы с администрацией Работодателя об отмене управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, положениям Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам;
- совместно с Работодателем решать вопросы по организации оплаты труда;
- содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам формами и методами, установлением совместно с Работодателем систем поощрения лучших преподавателей и работников.

1.10.3. Работники обязуются:

- добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми органами управления Института;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устава Института, установленный режим работы, трудовую дисциплину (исполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и/или должностной инструкцией), правила и инструкции по охране труда;
- признавать и соблюдать права Института на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и на основе договоров гражданско-правового характера;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- беречь имущество Института, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- возмещать ущерб, причиненный учреждению, в соответствии с действующим законодательством РФ;
- информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;
- способствовать расширению приносящей доход деятельности с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

1.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Институтом, характера выполняемой работы.

1.12. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – трудовым договором), содержание, порядок заключения, изменения и расторжения, а также условия, которые определяются в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации об образовании, профессиональными стандартами Уставом и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. Стороны договорились повышать эффективность труда работников и показатели Института в числе прочих мер, путем принятия согласованных с работником дополнительных обязательств, которые оплачиваются установлением стимулирующих выплат в соответствии с Положением об оплате труда и отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте).

2.3. При приеме на работу трудовые отношения оформляются по личному заявлению с заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором под роспись. Прием на работу осуществляется ректором Института в соответствии с российским законодательством.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59, ст. 332 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

При приеме на работу по согласованию сторон с лицами, достигшими пенсионного возраста, может быть заключен срочный трудовой договор (контракт) сроком на один год.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон трудового договора в срочный трудовой договор могут быть внесены изменения определенные сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника).

2.6. При приеме на работу Работодатель имеет право требовать от работника только те персональные данные (гл. 14 Трудового кодекса РФ), которые необходимы для допуска работника к конкретным трудовым обязанностям. Работодатель не имеет права сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, установленных российским законодательством. Работодатель представляет работнику любые сведения, касающиеся его трудовой деятельности, а Профком - те сведения, которые необходимы для защиты законных интересов этого работника.

2.7. Прием на работу профессорско-преподавательского состава и научных работников (далее по тексту - НПП) производится на конкурсной основе в соответствии с Уставом Института, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным

Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 04.12.2023 г. № 1138, Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников утвержденном приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 05.08.2021 г. № 715.

2.8. Общая численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, штаты НПР, персонала всех структурных подразделений Института и категорий работников утверждаются ректором, исходя из утвержденной структуры и соотношения различных категорий работников, действующих в Российской Федерации нормативов, задач и специфики Института, в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением, структуры Института), а также сокращением численности и штата, должны рассматриваться при обязательном участии Профкома.

2.10. Расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок с работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя возможно только по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не позднее, чем за три месяца до предполагаемого высвобождения. Стороны договорились, что применительно к Институту высвобождение является массовым, если сокращается тридцать или более работников в течение тридцати календарных дней

2.12. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе, прежде всего, пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что социальные критерии учитываются во вторую очередь при равной производительности и квалификации труда в соответствии со ст.179 ТК РФ. Кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, производительности труда и рейтинговых показателях, отдается:

- лицам предпенсионного возраста;
- лицам, проработавшим в Институте свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- молодым специалистам в течение первых 3-х лет с момента приема на работу.

Под предпенсионным возрастом понимается период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно (подпункт «г» подпункта 4 ст. 2 закона Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.13. Запрещается увольнять по инициативе Работодателя, (кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ) в связи с сокращением численности или штата следующих работников :

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- работника, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет без матери;

- работника (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работника (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;
- супруга (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившая (не вступивший) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

2.14. Лицам, ранее высвобожденным из Института в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в Институте, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.15. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. При этом учитываются решения подразделений о формах и продолжительности повышения квалификации: стажировка, семинар, командировки и др.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в Институте стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Института.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего, инженерно-технического персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (8 ч. в день).

3.4. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий, индивидуальными планами преподавателя, включающими учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую деятельность, творческо-исполнительскую деятельность, организационно-методическую работу.

3.5. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных заведующим кафедрой.

3.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической,

организационно-методической работе и иной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Преподаватели привлекаются к работе в выходные дни согласно утверждённому расписанию с согласия работника и по согласованию с Профкомом, при этом общий объём учебной нагрузки не увеличивается.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам по кафедре утверждается ежегодно приказом ректора, нагрузка распределяется с учетом выделенных ставок и объема учебных часов в соответствии с учебными планами реализуемых в учебном году образовательных программ. Расчет учебной нагрузки ППС на предстоящий учебный год производится в конце текущего учебного года.

3.9. Работники Института также могут выполнять работу по любой должности на условиях совместительства, в форме совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника и по вакансиям, а также вести педагогическую работу на условиях почасовой оплаты.

3.10. Увеличение нагрузки преподавателя сверх ставки или утвержденного на год индивидуального плана производится только с согласия работника. При этом суммарная нагрузка не может превышать 1,5 ставки плюс не более 300 часов почасовой нагрузки в учебный год. Размеры и оплата дополнительной нагрузки определяется дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективным контрактом).

3.11. С учетом мнения Профкома и согласия работников подразделениям Института и отдельным группам работников приказом ректора может устанавливаться другое время начала и окончания работы, обеденного перерыва. Время начала и окончания работы работника Института устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.12. Отдельным категориям работников Института (за исключением научных и педагогических работников), относящихся к административно-хозяйственному персоналу может быть установлен режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), сменный график работы (ст. 103 ТК РФ), ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ). Для отдельной категории работников может быть установлен сезонный вид работ в соответствии с нормами трудового законодательства РФ (ст. 293 ТК РФ).

Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность соответствующего дополнительного отпуска утверждены «Положением о ненормированном рабочем дне» принятого с учетом мнения Профкома Института, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.02.2025 № 128 "О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях".

3.13. Работодатель вправе организовать учет явки на работу и ухода с работы, которую контролируют руководители структурных подразделений, работники отдела кадров и учебно-методического управления.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе отсутствие в течение всего рабочего дня или более 4 часов подряд во время обязательного нахождения в Институте по расписанию, утверждаемому проректором по учебно-воспитательной работе и согласованному с начальником УМУ и деканом факультета.

Прогулом для работников, в соответствии с положением статьи 81 Трудового кодекса РФ, считается отсутствие на рабочем месте в течение 4 часов подряд либо на протяжении рабочего дня при отсутствии уважительных причин.

3.14. Работникам Института предоставляются все предусмотренные законодательством о труде виды времени отдыха (Гл. 17-18 ТК РФ). При этом учитываются особенности регулирования времени отдыха профессорско-преподавательского состава и научных работников.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения преподавателей и работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

3.16. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

3.17. Для работников института (кроме ППС), по соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

3.18. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.19. Стороны согласились с необходимостью предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленной законодательством нормы (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- матери или отцу первоклассника – 1 календарный день (1 сентября);
- работникам, в случае регистрации брака – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня.

3.20. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

3.21. В соответствии со ст.335, 336 ТК РФ педагогические работники по представлению кафедры/факультета имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в Институте. Отпуск предоставляется по решению Ученого Совета (с полной, частичной оплатой или без оплаты) в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления длительных отпусков научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО ВСГИК. (от 26.06.2025 г.).

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится на основании «Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО ВСГИК». Система и формы оплаты труда, размеры стимулирующих выплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда, устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.2. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя оклад, компенсационные выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты).

Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются индивидуально и устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом) работника в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ВСГИК.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Первая половина 15 числа текущего месяца и вторая половина в последний рабочий день месяца, следующего за отработанным, путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени, за каждую половину месяца заработная плата начисляется примерно в равных суммах (без учета премиальных выплат) (письма Минтруда России от 10 августа 2017 N 14-1/В-725, от 20 марта 2019 № 14-1/В-177).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы выплачивается в предшествующий ему рабочий день.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Вновь принятым работникам выплата заработной платы производится в указанные дни пропорционально отработанному времени.

4.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, и в других случаях, устанавливается с учетом мнения Профкома. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

Система оплаты труда предусматривает применение двух форм оплаты труда: повременной и почасовой. Месячная оплата труда работников, отработавших полный фонд рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ о труде.

4.6. За профессиональное мастерство, интенсивность и напряженность, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, срочность, особую важность выполняемой работы и другие показатели устанавливаются доплаты и надбавки к базовым должностным окладам. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора и максимальным размером не ограничен.

4.7. Доплаты к базовым окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда не менее чем в размерах, предусмотренных Типовым Положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке исчисления доплат рабочим за условия труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.8. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ (статья 142 Трудового кодекса РФ). Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.10. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса РФ).

4.11. В случае повышения базовых окладов по оплате работников организаций в бюджетной сфере внебюджетные ставки (оклады) при наличии средств могут повышаться в том же размере.

5. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

5.1. Работодатель обеспечивает права работников Института на охрану их труда. С этой целью Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать соответствие условий и охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда с участием членов Профкома.

5.1.3. Осуществлять мероприятия по охране труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью соглашения по охране труда

5.1.4. Проводить со всеми работниками, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, жизни и здоровья, знакомить со специальной оценкой условий труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.5. Своевременно проводить инструктаж, обучение на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности работников Института в соответствии с законодательством.

5.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.1.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению к настоящему Коллективному договору.

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

5.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома (ст.212 Трудового кодекса РФ).

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

5.2. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Института в соответствии с требованиями Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливает продолжительность пребывания на рабочем месте согласно СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденных Постановлением Главного санитарного врача РФ от 28 января 2021г., №1.

5.3. С целью профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодический медицинский осмотр работников Института.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения Института, а также вахты учебного корпуса и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их 1 раз в год.

5.5. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочих местах;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.6. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и безопасности труда по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создается комиссия по безопасности и охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюзного комитета работников Института (ст. 224 ТК РФ).

5.7. Профком работников Института обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;
- участвовать в специальной оценке условий труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работникам Института, нуждающимся в жилье, в исключительных случаях, предоставляется возможность временно проживать в студенческих общежитиях института на условиях договора найма жилого помещения при условии полной обеспеченности студентов местами в общежитии.

6.2. Работник, по истечении срока временного проживания обязан освободить временно предоставленную жилую площадь в студенческом общежитии.

6.2.1. Не выполняющие договор (нарушение сроков проживания, нарушающих порядок проживания в общежитии и т.д.) лица обязаны освободить занимаемую жилую площадь в течение 3-х дней после получения уведомления.

6.3. Работодатель обеспечивает работу пунктов общественного питания для работников Института, режим работы которых устанавливается с учетом мнения Профкома.

6.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы - до 40 лет на один рабочий день один раз в три года, после 40 лет на один рабочий день один раз в год 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 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. (Согласно статьи 185.1 Трудового Кодекса РФ).

6.5. Профком осуществляет общественный контроль за состоянием системы общественного питания: его организацией, качеством приготовления пищи.

6.6. Профком оказывает помощь для приобретения новогодних подарков и организации утренников для детей (в возрасте до 14 лет включительно) работников – членов профкома Института, а также для организации летнего отдыха детей в возрасте до 15 лет включительно.

6.7. Профком выделяет средства из бюджета профкома для компенсации летнего отдыха работников Института (членам первичной профсоюзной организации Института) на базе отдыха «Ослик».

6.8. Работодатель (и Профком) обязуются при наличии средств:

- выделять один раз в год материальную помощь малообеспеченным и неработающим пенсионерам Института с учетом их стажа работы в Институте;
- выделять средства на материальную помощь в случаях похорон ближайших родственников (родители, супруги (а), дети);
- выделять средства при рождении ребенка;
- выделять средства на материальную помощь в других экстренных случаях;
- выделять средства на материальную помощь и премирование работников Института.

6.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников Института, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, а также в состав Ученого совета, ректората и др. органы.

6.10. Работодатель обязуется при наличии средств:

- проводить работу по благоустройству и озеленению территории Института;
- оказывать организационную и материальную помощь коллективу работников Института в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий согласно утверждаемым сметам.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением, Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, настоящим Коллективным договором.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации, работников Института при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников Института.

7.3. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета работников Института. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома со стороны руководства Института и его структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с Коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профкомом.

7.4. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект

локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком. Профком не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение Профком не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимно приемлемого решения.

7.5. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.6. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профкомом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

7.7. Бухгалтерия по заявлениям работников ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации Института взносы членов профсоюза работников в размере – 1% от заработка работника и не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы.

7.8. Работодатель бесплатно предоставляет в здании Института помещение со всем оборудованием, вычислительной техникой, телефоном, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы профсоюзного комитета, а также помещения для проведения собраний работников и профсоюзных конференций.

7.9. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Института, факультетов, кафедр и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, при разработке положений по рейтингам.

7.10. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.11. Профсоюзный комитет работников Института использует средства для нужд членов профсоюза:

- для оказания материальной помощи;
- для приобретения льготных путевок членам профсоюза и их семьям;
- для реализации культурных, оздоровительных и социальных мероприятий;
- для организации работы Профкома.

7.12. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также предлагать проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности структурных подразделений; по расследованию несчастных случаев, и т.д.

7.13. Через средства информации (журнал «Вестник ВГИК», официальный сайт, официальную электронную почту, мессенджеры, социальные сети), имеющиеся в Институте, Профком вправе информировать работников, студентов, аспирантов о деятельности профсоюзной организации, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций,

созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

7.15. Работа на выборной должности председателя Профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей.

7.16. Профком ежегодно отчитывается о своей работе за прошедший год перед трудовым коллективом и членами первичной профсоюзной организации Института.

7.17. Председатель Профкома избирается в состав Ученого Совета Института.

8. ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Законом о профсоюзах и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников Института, не являющихся членами Профкома.

8.1.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.3. Осуществлять профсоюзный контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Института.

8.1.4. Осуществлять профсоюзный контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (ст. 370 ТК РФ).

8.1.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников в соответствии со статьей 86 ТК РФ.

8.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам.

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

8.1.8. Участвовать в работе комиссии по обеспечению детей работников, студентов, аспирантов новогодними подарками. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет членов Профком, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в республиканский комитет профсоюзов.

8.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальный фонд России.

8.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

8.1.11. Участвовать в работе комиссий по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Института.

8.1.12. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в Социальный фонд России достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

8.1.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Институте совместно с Работодателем.

8.1.14. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, регулярно информировать студентов и аспирантов о ходе выполнения Коллективного договора.

8.1.15. Сотрудничать с Работодателем в области обеспечения дисциплины студентов, проводить информационную и разъяснительную работу по сохранению в надлежащем порядке аудиторного и лабораторного имущества.

8.1.16. Защищать права и интересы студентов и аспирантов во всех сферах жизни Института, в том числе, при необходимости, вынося вопросы на рассмотрение Ученого совета Института.

8.1.17. Защищать и отстаивать интересы студентов в государственных органах и общественных организациях в вопросах учебы, быта и обеспечения социальных и материальных гарантий.

8.1.18. Принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития Института, его социально - бытовой инфраструктуры.

8.1.19. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, повышению успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и рабочего времени.

8.1.20. Участвовать в оперативном рассмотрении вопросов, связанных с нарушениями правил проживания в общежитии. Организовать для этого постоянный контакт с администрацией студенческого городка.

8.1.21. Осуществлять общественный контроль за организацией общественного питания работников и обучающихся.

8.1.22. Осуществлять контроль за выполнением Положения о стипендиальном обеспечении студентов и других формах социальной поддержки студентов Института.

8.1.23. Осуществлять контроль за выполнением планов ремонта общежития, объектов культурно-бытового и спортивно-оздоровительного назначения и их оборудования.

8.1.24. Организовывать при поддержке администрации Института туристическо-экскурсионное обслуживание обучающихся и сотрудников – членов Профком.

8.1.25. Проводить при долевым финансировании из средств Профкома и Работодателя культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников, членов их семей

8.1.26. Не препятствовать отчислению студентов из Института в случае невыполнения учебного плана (за исключением особых случаев: болезнь, чрезвычайные семейные и прочие обстоятельства и т.п., подтвержденные соответствующими документами), грубого нарушения внутреннего распорядка института и Правил проживания в общежитии Института (при наличии соответствующих документов: актов, докладных и объяснительных записок).

8.1.27. Не препятствовать выселению из общежития злостных нарушителей Правил проживания в общежитии Института (при наличии соответствующих документов: актов, докладных и объяснительных записок), способствовать рассмотрению вопросов, связанных с нарушениями правил проживания в общежитии и содействовать выселению из общежития злостных нарушителей правил внутреннего распорядка общежития

8.1.28. Принимать участие в незамедлительном разрешении возникающих споров (конфликтов) между студентами и Работодателем, содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные меры (забастовки, голодовки, бойкоты и т.д.).

8.1.29. Содействовать оказанию юридической помощи работникам, студентам и аспирантам, в том числе и в получении консультации по правовым вопросам.

8.1.30. Давать письменные ответы на письменные запросы Работодателя по выполнению настоящего договора в двухнедельный срок.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и отчитываются о результатах контроля на Ученом Совете Института.

Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

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

9.3. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к администрации, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.4. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения и утверждаются конференцией работников Института.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 февраля 2026 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Института.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с ректором Института.

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

При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего.

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

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

10.5. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.6. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней с момента его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.