

Министерство культуры Российской Федерации федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ХАБАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Рассмотрен и утверждён
на конференции трудового коллектива
«02» сентября 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Хабаровский государственный институт культуры»

От Работодателя

Ректор
Хабаровского государственного
института культуры


С.Н. Скорин



От трудового коллектива

Председатель профсоюзного комитета
Хабаровского государственного
института культуры



В. Г. Заволоко

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 245
от "10" "09" 2019 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников *нет*

г. Хабаровск
2019 год

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Руководствуясь положениями ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, протоколом №2 общего собрания (конференции) работников и обучающихся, работодатель в лице ректора Скорина Сергея Несторовича и работники, представленные председателем профсоюзного комитета Заволоко Василием Георгиевичем договорились продлить срок действия коллективного договора Хабаровского государственного института культуры, регистрационный номер 245 от 20 сентября 2019 на период с 01.09.2022 года по 01.09.2025 года.

Ректор

Председатель профсоюзного комитета





«01» сентября 2022



В. Г. Заволоко



«01» сентября 2022

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 245
от "06" 09 2022.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников —

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» (далее Институт).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждения высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» (далее Работодатель), в лице ректора Скоринова Сергея Нестеровича, действующего на основании Устава и приказа Министерства культуры Российской Федерации № 117 – КФ от 11. 12.2014, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны;

- трудовой коллектив Института, (далее Работники) в лице председателя профсоюзного комитета Института Заволоко Василия Георгиевича, действующего на основании решения общего собрания (конференции) работников Института от 26 июня 2019 года, принятого в соответствии со ст. 37 ТК РФ, с другой стороны, в дальнейшем совместно именуемые стороны.

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой

стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Каждая из сторон вправе вносить изменения и дополнения, которые должны быть рассмотрены двусторонней комиссией, назначаемой Работодателем, в течение двух недель с момента поступления предложений. Изменения и дополнения, принятые комиссией, становятся неотъемлемой частью настоящего договора и доводятся до сведения Работников.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.9. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания сторонами.

1.10. Если за три месяца до истечения установленного срока ни одна из сторон не выступит с инициативой о заключении нового договора, настоящий коллективный договор действует до принятия нового.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

1.12. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством и настоящим договором.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем коллективных переговоров на основе взаимного доверия и уважения. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов

1.15. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также, по соглашению сторон, с лицами, перечень которых определен частью второй ст. 59 ТК РФ. В соответствии со статьей 332 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются также с проректорами, при этом срок окончания срочного трудового договора, заключенного с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.3. В трудовом договоре указываются его существенные условия, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, предоставляемые работнику, и др., а в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками - также объем учебной нагрузки.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. В случаях, когда существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных или технологических условий труда допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

2.7. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья работника,

имеющуюся у работодателя в данной местности. В случае отсутствия работы, соответствующей квалификации работника, работодатель предлагает работнику любую вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся у него в данной местности.

2.7. Трудовой договор с работником прекращается только по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством.

2.8. Порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора регламентируется ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом ректора Хабаровский государственный институт культуры.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и отдыха Работников Института регламентируется ТК РФ (ст.ст.100, 103-105, 108-110), Правилами внутреннего распорядка и трудовым договором.

3.2. Работодатель гарантирует Работникам предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией. Замена может быть произведена при наличии денежных средств, с согласия Работодателя.

3.4. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.5. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

- с бракосочетанием самого работника - три дня;
- смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - три дня;

- рождением ребенка - три дня.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4. Оплата труда и другие выплаты

4.1. Каждому Работнику устанавливается гарантированная оплата труда в зависимости от его квалификации, выполняемой работы, её сложности, количества и качества затраченного труда и без ограничения максимальными размерам (ст.132 ТК).

4.2. Условия оплаты труда работника, размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных выплат работникам Института осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и трудовым договором.

4.3. Условия и порядок установления стимулирующих надбавок и порядок установления премиальных выплат осуществляется в соответствии с

Положением о надбавках, премиях и других формах материального поощрения работников.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК).

4.5. Работодатель обязуется:

- производить выплату заработной платы два раза в месяц:

20-го числа текущего месяца и 5-го числа месяца, следующего за расчетным путем перечисления на личный счет в кредитных учреждениях, либо по заявлению Работника через кассу Института;

- выплату заработной платы производить своевременно;

- все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда принимать при участии профсоюзного органа.

4.6. Надбавки к заработной плате устанавливаются приказом ректора персонально работникам и начисляются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.7. Фонд заработной платы профессорско-преподавательского состава распределяется и закрепляется за кафедрами в соответствии с утвержденным объемом учебной нагрузки по дисциплинам и штатными единицами кафедр. Увеличение учебной нагрузки до 300 часов за учебный год совместительством и расширением объема работ не является и оплачивается в установленном законом порядке.

4.8. Использование внебюджетных средств Института осуществляется в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности института.

5. Социальные гарантии Работников института

5.1. Работодатель обязуется осуществлять социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством.

5.2. В дополнение к минимальным государственным гарантиям Работодатель оказывать разовую материальную помощь:

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве до пяти минимальных размеров оплаты труда (далее МРОТ);

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве до 10 МРОТ.

5.3. Работодатель обеспечивает своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарботке и страховых взносах Работников Института.

5.4. Работодатель предоставляет денежные средства за счет внебюджетных средств:

- на приобретение новогодних подарков для детей Работников Института (по одному подарку на каждого ребенка). Если в Институте работают оба родителя, то приобретается два подарка;

- на приобретение подарков и проведение праздников согласно представленным сметам.

5.5. Работникам института, достигшим юбилейного возраста (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет), проработавшим в вузе не менее пяти лет, выдавать по ходатайству подразделения единовременную выплату в размере не менее МРОТ и памятный адрес за счет внебюджетных средств.

5.6. При увольнении в связи с уходом на пенсию выдавать по ходатайству подразделения памятный адрес и единовременное пособие в следующих размерах:

- одного МРОТ Работнику, проработавшему в институте пять и более лет;
- двух МРОТ Работнику, отработавшему десять и более лет;
- трех МРОТ Работнику, отработавшему пятнадцать и более лет;
- четырех МРОТ Работнику, отработавшему двадцать и более лет;
- пяти МРОТ Работнику, отработавшему двадцать пять и более лет;
- шесть МРОТ Работнику, отработавшему тридцать и более лет;
- семь МРОТ Работнику, отработавшему тридцать пять и более лет.

Выплаты производить при наличии внебюджетных средств.

5.7. Оказывать материальную помощь в связи с экстремальными ситуациями (стихийное бедствие, пожар, кража, затопление, тяжелая болезнь близких родственников (супруг, дети, родители при условии совместного проживания), нахождение на стационарном лечении) при предоставлении подтверждающих документов, по решению ректора до трех МРОТ за счет внебюджетных средств.

5.8. В случае смерти Работника для организации похорон выделять материальную помощь родственникам при предоставлении документов, подтверждающих родственные отношения, в следующих размерах:

- одного МРОТ в случае смерти Работника, отработавшего в вузе менее пяти лет;
- двух МРОТ в случае смерти Работника, отработавшего в вузе более пяти лет;
- трех МРОТ в случае смерти Работника, отработавшего в вузе более десяти лет.

5.9. Если Работник отработал в институте более 15 лет, Работодатель возмещает расходы по его захоронению в размере трех МРОТ. Возмещение производится по предоставлению документов, подтверждающих расходы.

5.10. В случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) для организации похорон выделять материальную помощь в размере до трех МРОТ при наличии внебюджетных средств.

5.11. Неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из института, выдавать на День пожилого человека, День работника культуры единовременное пособие в размере 1000 (одной тысячи) рублей при наличии внебюджетных денежных средств.

5.12. При предоставлении финансовых документов и копии лицензии медицинского учреждения возмещать до 50% стоимости платных медицинских услуг по хирургическим операциям и диагностическим исследованиям, проведенным по медицинским показаниям и зубному протезированию, за исключением протезирования драгоценными металлами, керамикой и имплантатами зубов, при наличии внебюджетных средств.

5.13. Для штатных работников института, проработавших в нем не менее пяти лет, по производственной необходимости, по решению Ученого совета на основании ходатайства подразделения, предоставить:

- право возмещения 50% стоимости своего платного обучения в институте при условии обучения на «хорошо» и «отлично» по итогам двух семестров;
- право возмещения 50% стоимости обучения в институте детей при условии их обучения на «хорошо» и «отлично» по итогам двух семестров.

При увольнении работника договор на льготную оплату расторгается, и последующее обучение оплачивается на общих основаниях.

5.14. Работникам института, за исключением профессорско - преподавательского состава, концертмейстеров и методистов, через каждые 5 лет

непрерывной работы увеличивать отпуск на 1 день с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств.

5.15. В случае рождения ребенка, выделять материальную помощь:

- Работнику отработавшему в Институте менее 1 года в размере 1 МРОТ;
- Работнику отработавшему в Институте 1 год и более в размере 2 МРОТ.

Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению Работника и копии свидетельства о рождении ребенка.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

6.1. Работники Института обязуются постоянно повышать свою квалификацию в целях повышения производительности труда и качества выполнения трудовых функций (должностных обязанностей), обусловленных трудовыми договорами и иными локальными актами Института. Свою квалификацию Работники повышают как самостоятельно путем обучения в образовательных организациях различных типов, так и по направлению Работодателя в связи с производственной необходимостью.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд Института определяет Работодатель. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

6.3. При принятии решения о необходимости профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе занимаемой должности или имеющейся специальности).
- организовывать повышение квалификации педагогических Работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту

обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

- предоставлять в порядке, предусмотренном ТК РФ, гарантии и компенсации Работникам, поступающим на обучение или совмещающим работу с успешным обучением и (или) получением образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров) и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

- предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной и итоговой аттестации Работникам, получающим второе профессиональное образование, а также обучающимся в образовательных организациях по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, в количестве календарных дней, предусмотренных ТК РФ для Работников, получающих профессиональное образование впервые.

- осуществлять в соответствии с условиями соответствующих договоров об образовании профессиональную подготовку Работников Института, имеющих необходимый базовый уровень образования и могущих успешно освоить основную профессиональную образовательную программу – программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, по указанной программе или зачислять их в Институт в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ, для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации по соответствующей образовательной программе (в случае, если освоение указанной программы возможно в форме самообразования), в целях подготовки профессорско-преподавательских кадров для работы в Институте.

7. Высвобождение работников

7.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять Работников персонально в письменной форме под расписку о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение Работников – не позднее, чем за три месяца, а также предоставлять в те же сроки информацию о возможном массовом высвобождении Работников органам службы занятости;

- предоставлять Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в соответствии с п. 1 (ликвидация Института) и п. 2 (сокращение

численности или штата работников) ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, в случае отказа Работника от перевода на имеющуюся у Работодателя вакантную должность или в случае отсутствия у Работодателя вакантных должностей в данной местности.

7. 2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата регламентируется ст. 179 ТК РФ.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право Работников Института на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний Работников.
- предусмотреть ежегодное выделение денежных средств на реализацию мероприятий по охране труда.
- разработать и утвердить инструкции по охране труда. Обеспечивать ознакомление Работников с указанными инструкциями и организовать регулярную проверку соблюдения условий и охраны труда на рабочих местах.
- назначить лиц, ответственных за проведение инструктажа по охране труда с Работниками в Институте и обособленных структурных подразделениях Института. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Института обучение и инструктаж по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.п. Организовывать проверку знаний работников Института по охране труда.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института.
- выдавать за счет средств Института специальную и технологическую одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в случаях, оговоренных законодательством.
- проводить своевременное расследование несчастных случаев и производственного травматизма в Институте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- обеспечить прохождение за счет средств Института обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) педагогических и иных категорий Работников.

- сохранять за Работниками Института места работы (должности) и заработную плату при амбулаторном прохождении ими медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением.

8. 2. Работники обязуются соблюдать требования, правила и положения инструкций по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения заболеваний работников.

9. Гарантии обеспечения деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель признаёт в соответствии с ТК РФ, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзную организацию и в её лице профсоюзный комитет представителем работников, выражающим их интересы в вопросах оплаты труда, рабочего времени, условий труда и отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, содействует сохранению профсоюзной организации и обеспечению гарантий её деятельности.

9.2. Профсоюзный комитет в праве получать информацию по вопросам, указанным в ст. 53, 372, 373 ТК РФ.

9.3. При необходимости, для обеспечения деятельности, предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету помещение, мебель, оборудование и осуществляет их ремонт; почтовую, телефонную и электронную связь.

9.4. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, обеспечивает бесплатное ежемесячное перечисление членских взносов в размере 1% от заработной платы.

9. 5. Обеспечивает профсоюзному комитету право участвовать в управлении Институтom в формах, предусмотренных в ст. 53 и гл. 58 ТК РФ.

9. 6. Разрешает выборным, неосвобождённым от основной производственной деятельности Работникам - членам профкома выполнять в свободное время общественные функции, а также проходить краткосрочную профсоюзную учёбу с сохранением среднего заработка (ст. 374 – 377 ТК РФ).

10. Контроль за соблюдением коллективного договора

10.1. Стороны осуществляют контроль за выполнением договора в течение всего времени его действия.

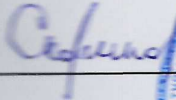
10.2. Стороны обеспечивают размещение копии настоящего договора на сайте Учреждения. Подписанные сторонами экземпляры договора хранятся у ректора и председателя профсоюзного комитета.

11. Ответственность

11.1. За нарушение условий настоящего договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

От Работодателя

От Работников


С. Н. Скорин

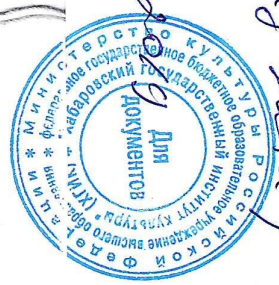



В. Г. Заволоко



Просьба, погасить
платно за 14
(250р на год)
мисс Х

02.09.2019



1

Министерство культуры Российской Федерации федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ХАБАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Рассмотрено и утверждено
на конференции трудового коллектива
«28» ноября 2019 года

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Хабаровский государственный институт культуры»

От Работодателя

От трудового коллектива

Ректор
Хабаровского государственного
института культуры

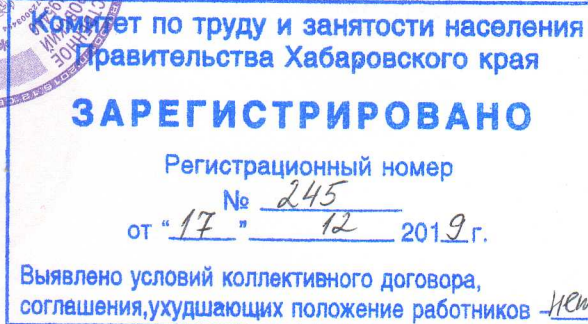
Председатель профсоюзного комитета
Хабаровского государственного
института культуры

С.Н. Скоринов

В. Г. Заволоко

«29» ноября 2019

«29» ноября 2019



г. Хабаровск
2019 год

2

1. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор и изложить пункт 1.5. в следующей редакции:

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем 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 трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

2. Внести дополнения в Коллективный договор и изложить пункт 4.4. в следующей редакции:

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях (ст. ст. 133, 135 ТК).

От Работодателя

С. Н. Скоринов С. Н. Скоринов



От Работников

В. Г. Заволоко В. Г. Заволоко



Министерство культуры Российской Федерации федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ХАБАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Рассмотрено и утверждено
на конференции трудового коллектива
«23» ноября 2023 года

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Хабаровский государственный институт культуры»

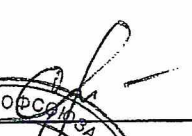
От Работодателя

От трудового коллектива

Ректор
Хабаровского государственного
института культуры

Председатель профсоюзного комитета
Хабаровского государственного
института культуры

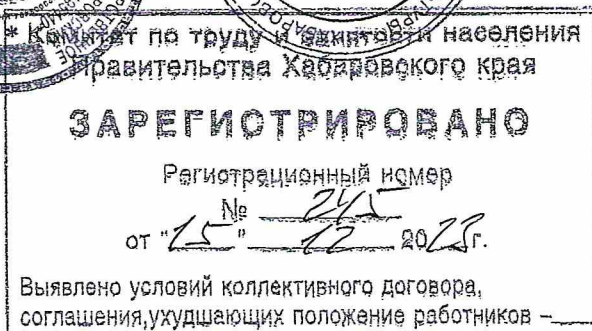
 С. Н. Скорин

 С. М. Трофимова

«28» ноября

2023

2023



г. Хабаровск
2023 год

Внести следующие изменения в Коллективный договор:

1. Пункт 4.5. изложить в следующей редакции:

«4.5. Работодатель обязуется:

- производить выплату заработной платы два раза в месяц;
- за первую половину месяца -15-го числа, за вторую половину месяца – 30 числа, путем перечисления на личный счет в кредитных учреждениях, либо по заявлению Работника через кассу Института;
- выплату заработной платы производить своевременно;
- все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда принимать при участии профсоюзного органа».

2. Пункт 5.6. изложить в следующей редакции:

«5.6. При увольнении в связи с уходом на пенсию выдавать по ходатайству подразделения памятный адрес и премиальную выплату в следующих размерах:

- до одного МРОТ Работнику, проработавшему в институте пять и более лет;
- до двух МРОТ Работнику, отработавшему десять и более лет;
- до трех МРОТ Работнику, отработавшему пятнадцать и более лет;
- до четырех МРОТ Работнику, отработавшему двадцать и более лет;
- до пяти МРОТ Работнику, отработавшему двадцать пять и более лет;
- до шести МРОТ Работнику, отработавшему тридцать и более лет;
- до семи МРОТ Работнику, отработавшему тридцать пять и более лет.

Выплаты производить при наличии внебюджетных средств».

3. Пункт 5.7. изложить в следующей редакции:

«5.7. Оказывать материальную помощь в связи с экстремальными ситуациями (стихийное бедствие, пожар, кража, затопление, тяжелая болезнь близких родственников (супруг, дети, родители при условии совместного проживания), нахождение на стационарном лечении) при предоставлении подтверждающих документов, по решению ректора до трех МРОТ при наличии внебюджетных средств».

3. Пункт 5.8. изложить в следующей редакции:

5.8. В случае смерти Работника для организации похорон выделять материальную помощь родственникам при предоставлении документов, подтверждающих родственные отношения до трех МРОТ при наличии внебюджетных средств».

4. Пункт 5.9. исключить.

5. Пункт 5.10. изложить в следующей редакции:

«5.10. В случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) для организации похорон выделять материальную помощь в размере до одного МРОТ при наличии внебюджетных средств».

6. Пункт 5.15. изложить в следующей редакции:

«5.15. В случае рождения ребенка, выделять материальную помощь в размере до одного МРОТ при наличии внебюджетных средств».

Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению Работника и копии свидетельства о рождении ребенка».