

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный институт сценических искусств»**

УТВЕРЖДЕН

на Общем собрании (конференции) научно-педагогических работников, представителей
других категорий работников и обучающихся РГИСИ
«17» декабря 2020 г.

Протокол № 1

Председатель профкома

Ректор

Н.В.Громова

Н.В.Пахомова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Российский государственный институт
сценических искусств»
на 2020-2023 гг.

Санкт-Петербург
2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный институт сценических искусств» (далее – Институт) Пахомовой Натальи Владимировны, именуемой в дальнейшем "Работодатель", и работниками Института, в лице председателя профсоюзного комитета Громовой Надежды Васильевны, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Института, создания благоприятных условий деятельности Института.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников Института, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальность обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем членов трудового коллектива Института по всем условиям коллективного договора.

1.7. Профсоюзный комитет (профком) обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и положений, не ущемляющих прав работников.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «17» декабря 2020 года и действует в течение трех лет. Согласно ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) стороны имеют право один раз продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Ни реорганизация, ни смена руководства, ни пере выборы профкома не прекращают автоматически действие договора. Коллективный договор сохраняет свое действие при ликвидации организации на весь период проведения этой процедуры.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что социально-трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный, так и на определенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

2.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штатов, рассматриваются работодателем совместно с профкомом и оформляются протоколом.

Высвобождаемые работники имеют право первоочередного замещения вакантных должностей в соответствии с имеющейся квалификацией. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства с целью доведения этих сведений до коллектива.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует службу занятости не менее чем за 3 месяца. Профком информирует соответствующие вышестоящие профсоюзные органы в те же сроки.

Стороны договорились, что применительно к Институту высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, а также штатных совместителей.

2.6. Стороны договорились, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штатов, помимо категорий работников, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации пользуются:

- лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);
- проработавшие в Институте более 15 мужчины и проработавшие более 10 лет женщины;
- одинокие матери и вдовы, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

2.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штатов Института, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в Институте вакансий.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случая ликвидации Института.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку,

подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штатов, предоставляется не менее одного оплачиваемого рабочего дня в неделю для поиска нового места работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время, время отдыха работников Института регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя.

3.2. При регулировании рабочего времени в Институте стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (для профессорско-преподавательского состава - 36 часов).

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, перечисленных в статье 92 ТК РФ, без уменьшения размера оплаты труда.

3.4. По соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. Стороны договорились, что в выходные, праздничные дни, а также в нерабочее время предпраздничных дней в Институте может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов. Кроме того, могут вводиться вызовы на работу для проведения спектаклей и других представлений.

К дежурству могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством (статья 153 ТК РФ). Привлечение к работе в выходные дни компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха, который может быть присоединен к очередному отпуску по желанию сотрудника. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (статья 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего дня.

3.7. Перерыв на обед не входит в продолжительность рабочего времени.

3.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

Ежегодный отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором устанавливается для работников, замещающих следующие должности:

- преподаватель (ассистент), старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета, концертмейстер;

- ректор;

- проректоры, руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

3.9. Стороны пришли к соглашению о возможности предоставления работникам дополнительных творческих отпусков, в том числе в связи с получением грантов, для написания научных работ, постановок, оформления спектаклей и т.п.

3.10. В соответствии с положениями ст. 128 ТК РФ 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. Кроме того, стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска до 3 дней с сохранением заработной платы в связи переездом на новое место жительства и в других неординарных случаях по договоренности между работником и работодателем (при этом источником оплаты указанного отпуска являются средства от приносящей доход деятельности).

3.11. Стороны договорились, что женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый нерабочий день в первый день каждого учебного года (при этом источником оплаты указанного отпуска являются средства от приносящей доход деятельности).

3.12. Администрация предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в объемах, предусмотренных ст. 173-177 Трудового Кодекса РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. С 01 декабря 2008 года введена новая система оплаты труда, предусмотренная постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Указанная система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Положение об оплате и стимулировании труда работников Института утверждается администрацией по согласованию с профкомом.

4.2. Сроки выплаты заработной платы определяются распоряжением администрации по согласованию с профкомом, за первую половину месяца - 25 числа, за вторую – 10 числа. Каждому работнику ежемесячно выдается расчетный лист по форме, утвержденной приказом по Институту. Заработная плата перечисляется работникам на их пластиковые карты.

4.3. При совмещении должностей (профессий), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся выплаты компенсационного характера без ограничения размеров этих выплат в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

Конкретный размер этих выплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

4.4. Работодатель вправе устанавливать работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы производятся конкретному работнику за фактически отработанное время в расчетном периоде, включая время нахождения работника в служебной командировке. За расчетный период может приниматься месяц, квартал, учебный год, календарный год.

Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться:

- за высокие достижения в труде работника;
- за выполнение работником важных и особо важных заданий;
- за общие результаты работы вуза;
- за результаты работы подразделения.

При установлении единого процента премирования по общим результатам работы Института или ее подразделения за определенный период работники, получившие в этот период взыскания, могут депремироваться полностью или частично.

Премияльные выплаты также могут носить разовый характер, в том числе:

- разовые выплаты к юбилейным датам работы в Институте, начиная с 20 лет, и далее каждые пять лет в размере от 5 до 10 МРОТ по мотивированным представлениям руководителей подразделений при наличии успешных результатов работы, с обязательным согласованием с администрацией и профкомом (при этом источником выплаты указанных премий к юбилейным датам являются средства от приносящей доход деятельности);

- разовые выплаты к юбилейным датам со дня рождения (для женщин – в 50, 60, 70 и далее каждые пять лет; для мужчин в 50, 60, 70, и далее каждые пять лет) по мотивированным представлениям руководителей подразделений при наличии успешных результатов работы, с обязательным согласованием с администрацией и профкомом (при этом источником выплаты указанных премий к юбилейным датам являются средства от приносящей доход деятельности).

4.5. Работодатель обязуется выплачивать единовременное выходное пособие из средств Института (средства от приносящей доход деятельности) в размере пяти месячных должностных окладов сотрудникам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в Институте не менее 10 лет.

4.6. Стороны договорились о действии в Институте Комиссии по социальной защите работников, состав которой формируется администрацией совместно с профкомом. В ведении Комиссии находится оказание материальной помощи (свыше десяти тысяч рублей) сотрудникам Института и пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте, на основании личного заявления с ходатайством руководителя соответствующего подразделения Института.

4.7. Стороны договорились, что в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 размеры возмещения расходов, связанных с направлением работников в служебные командировки, устанавливаются приказом работодателя, но не ниже:

- проезд к месту командировки – по стоимости, указанной в проездных документах; при этом оплачивается билет в купейном вагоне или авиабилет эконом класса; проезд более высоким классом оплачивается работнику персонально по приказу ректора;

- найм жилого помещения: при представлении документов об оплате в Москве – 1500 руб. в сутки, в других городах России – 1000 руб. в сутки; без представления документов – 100 руб.; при командировке за рубеж – сумма, эквивалентная 150 долларам США в сутки при представлении документов об оплате, без представления документов – 50 долларам США;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные): при командировке в Москву – 500 руб. в сутки, при командировке в другие населенные

пункты России – 350 руб. в сутки; при командировке за рубеж сумма суточных определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 г. № 812 "О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений".

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Институте берет на себя работодатель.

5.2. Работодатель и работники обязуются строго соблюдать трудовой распорядок Института.

5.3. Стороны исходят из того, что Институт несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

Помимо возмещения ущерба в соответствии с законодательством Институт выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере 5000 руб.

5.4. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм.

Не позднее 3 календарных дней после окончания расследования заверенная копия акта о несчастном случае выдается работодателем пострадавшему.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА.

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог в размере, определенном законодательством.

6.2. Путевки на санаторно-курортное лечение по решению Комиссии по социальной защите оплачиваются работникам при наличии источника финансирования (чистой прибыли). Работодатель регулярно информирует работников Института о предоставляемых путевках.

6.3. Работодатель организует в Институте медицинский пункт.

6.4. В случае наличия финансовой возможности из средств, от приносящей доход деятельности одиноким матерям, вдовам и женщинам, не получающим алименты, имеющим детей в возрасте до 16 лет, пользующимся при поездке на работу не менее чем двумя видами транспорта или проживающим за чертой города, по ходатайству профкома оказывается ежемесячная материальная помощь в размере стоимости единого проездного билета в Санкт-Петербурге независимо от размера их среднемесячной заработной платы.

6.5. В случае смерти сотрудника, для которого работа в Институте являлась основной, Институт участвует в расходах по организации похорон.

6.6. Работодатель финансирует в согласованных с профкомом объемах и оказывает содействие профкому в организации Новогоднего праздника для детей и внуков сотрудников Института, а также встречи ветеранов Великой Отечественной войны и блокадников в честь Дня Победы.

7. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗА.

7.1. Работодатель представляет профкому бесплатно на территории Института постоянное помещение с необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкома, а также помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников по мере необходимости.

7.2. Работодатель предоставляет профкому бесплатно средства связи, а также в случае необходимости транспорт.

7.3. Работодатель на основании личных заявлений работников и студентов - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и из стипендии и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию Института. Заявления о вступлении в профсоюзную организацию Института хранятся в профкоме.

7.4. Членам выборного профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома - до 16 часов (2 рабочих дня) в месяц;
- члену профкома - казначею - до 8 часов (1 рабочий день) в месяц;
- членам профкома - до 8 часов (1 рабочий день) в месяц.

7.5. Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профкому в согласованные сторонами сроки. В особых случаях по просьбе профкома информация должна предоставляться в письменном виде.

7.6. Работодатель признает право профкома на информацию по социально-экономическим вопросам и доведение ее до сведения коллектива.

7.7. В случае необходимости профком вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос не должен превышать одного месяца.

7.8. Профком пользуется правом представительства интересов персонала при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профкома.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

В случае возникновения противоречий между положениями настоящего коллективного договора и императивными нормами трудового законодательства применяются нормы трудового законодательства РФ.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон с последующим утверждением конференцией.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней со дня подписания.

8.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на совместном заседании Ученого совета и профкома Института. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профкома – правовыми инспекциями труда Территориальной профсоюзной организации Совета Федерации профсоюзов.