

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ
АКАДЕМИЯ ИСКУССТВ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ
АКАДЕМИЯ ИСКУССТВ»
на 2023-2026 годы

От работодателя:
Ректор
«Российской государственной
специализированной академии искусств»

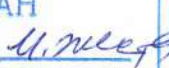
Пахомова Елена Алексеевна

(подпись) 
«13» апреля 2023 г.
М.П. 

От работников:
Представитель работников

Якупов Александр Николаевич

(подпись) 
«13» апреля 2023 г.
М.П. 

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 219 от 19.04.2023 г. 

РАЗДЕЛ 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская государственная специализированная академия искусств» и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Академии, «Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы» (утв. Минкультуры России, Общероссийским профсоюзом работников культуры 18.10.2022).

1.1.1. Сторонами Договора являются: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская государственная специализированная академия искусств» (далее - Академия), именуемая далее Работодатель, в лице ректора Пахомовой Елены Алексеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Академии (далее - Работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Якупова Александра Николаевича (далее - Представитель работников), действующий на основании протокола Общего собрания (конференции), с другой стороны, далее Стороны.

1.1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий Работников, повышения уровня жизни Работников, ведения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и компенсаций Работникам, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего Договора.

1.1.3. Условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех Работников Академии.

1.1.4. Коллективный договор подписывается ректором Академии и Представителем работников.

1.1.5. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.1.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами

порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.1.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором под роспись.

1.1.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного

профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует 3 (три) года.

1.3.2. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3.3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. В содержание трудового договора включаются все обязательные для сторон условия, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, дополнительные условия - по соглашению сторон.

Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Трудовой договор Работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Работодатель обязуется при приеме на работу ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, трудовыми обязанностями, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда, настоящим коллективным договором.

2.7. Учебная нагрузка педагогического работника утверждается ежегодно приказом Работодателя.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.9. При привлечении к преподавательской деятельности Работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные Работники Академии.

2.10. Работодатель обязан привести наименование должности работника, если это связано с предоставлением работнику определенных компенсаций в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актам, в соответствии с наименованиями должностей, указанными в профессиональных стандартах, утверждаемых Правительством Российской Федерации.

2.11. Работодатель обязан создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы переподготовки кадров. Каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, должен иметь возможность повысить квалификацию (в форме повышения квалификации, профессиональной переподготовки) не реже одного раза в три года за счет средств от приносящей доход деятельности, бюджетных, либо предназначенных на эти цели иных денежных средств.

2.12. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.13. Работодатель обязан при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками.

2.14. Работодатель обязан уведомлять Работника в письменной форме о сокращении численности или штатов работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

2.15. Действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за Работником, призванный на военную службу, по мобилизации или поступивший на военную службу по контракту либо заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). (ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения его срока (не менее чем за 2 месяца) выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.19. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с Работником, призванный на военную службу в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным Работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным Работником контракта о добровольном содействии в выполнении возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности в Академии, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Действие трудового договора Работника, призванного на военную службу по мобилизации или поступившего на военную службу по контракту либо заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации возобновляется в день выхода на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня (ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 3 РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю;

- сокращенную продолжительность рабочего времени, профессорско-преподавательского состава - не более 36 часов в неделю.

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность рабочего времени педагогических Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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.

3.2. Режим рабочего времени, время перерыва для отдыха и питания определяется Работников Правилами внутреннего распорядка Академии.

3.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут, для чего Работодатель обязуется организовать пункты приёма пищи (столовые, буфеты) с наличием горячего питания.

3.4. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается для некоторых работников, которые могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5. Для инвалидов 1-2 групп, работников в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами Российской Федерации).

Работнику-инвалиду предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Отпуск по двум основаниям- по инвалидности и за педагогическую деятельность не суммируется.

Работник, призванный на военную службу, по мобилизации или поступивший на военную службу по контракту либо заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. (ст. 351.7 Трудовым кодексом Российской Федерации)

3.9. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.10. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Заработная плата за все время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных в Академии.

4.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

4.3. Соотношение фонда оплаты труда и численности профессорско-преподавательского состава с одной стороны и работников административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного отдела и учебно-вспомогательного персонала с другой- должны соответствовать нормативным актам Министерства культуры Российской Федерации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда Работодателя.

Учитывая многолетний дефицит переводчиков жестового языка на рынке труда и острую производственную необходимость доступности обеспечения учебного процесса в группах неслышащих обучающихся, работодатель обязуется установить данной категории специалистов стимулирующую надбавку, а также при определении рабочего времени учесть их ежедневные временные затраты на освоение различий тезауруса многочисленных дисциплин.

4.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством.

4.6. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.7. Все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда Академии, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

4.8. Производственные потребности учебного процесса должны обеспечиваться работодателем в приоритетном порядке.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплаты производятся предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

4.10. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан Работнику, призванному на военную службу, по мобилизации или поступившему на военную

службу по контракту либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, выплатить заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. (ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника, призванного на военную службу, по мобилизации или поступившего на военную службу по контракту либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода. (ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

4.15. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, увеличении объема работ производится доплаты к ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Академии и не может превышать 100% ставки замещаемого работника.

4.16. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Академии.

РАЗДЕЛ 5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства защиты, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические нормы условий труда, — предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель обязуется обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации работу по охране труда и финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране труда и улучшению условий труда.

5.2. Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда с привлечением специализированных организаций.

5.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, компенсациям и средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего дня с момента сделанного запроса.

5.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

5.5. Работодатель обязуется организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работодатель оказывает материальную помощь оказавшимся в сложном материальном положении работникам.

5.8. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность в соответствии с Федеральным законом № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

5.9. Работодатель обеспечивает защиту от террористических действий Федеральный закон «О противодействии терроризму» от 06.03.2006 №35-ФЗ.

5.10. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» и ГОСТ 12.1.005-88 «Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны».

5.11. Работодатель обеспечивает сотрудникам Академии выплату и компенсации из средств социального страхования в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.12. Лицам, впервые поступившим на работу, Работодатель оформляет и выдает трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

5.13 Работодатель обязуется обеспечить функционирование медицинского пункта Академии, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях Академии.

5.14. Работодатель имеет право заключать договоры с учреждениями здравоохранения на медицинское обслуживание работников, а так же договоры со страховыми компаниями в порядке дополнительного медицинского страхования.

5.15. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, имеет право производить оплату дополнительных медицинских услуг оказываемых работникам, а так же дополнительного медицинского страхования из средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с договором и по предъявлению счета.

Все работники обязуются регулярно проходить медицинские осмотры, предусмотренные законодательством Российской Федерации (в том числе профилактические осмотры и флюорографию), в сроки, установленные Работодателем.

5.16. Работодатель на Ученом совете принимает решения о выдвижении работников Академии на присвоение им почетных и научных званий, а также на награждение ведомственными знаками отличия и государственными наградами.

5.17. Работодатель обязуется представлять работников к награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда», за долголетний и добросовестный труд, в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации, приказами Министерства культуры Российской Федерации и локальными актами Академии.

5.18. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.19. Работники обязуются своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

«13» апреля 2023г.

«13» апреля 2023г.

Представитель работников

Ректор Академии

М.П.



А.Н. Якупов

М.П.



Е.А. Пахомова